

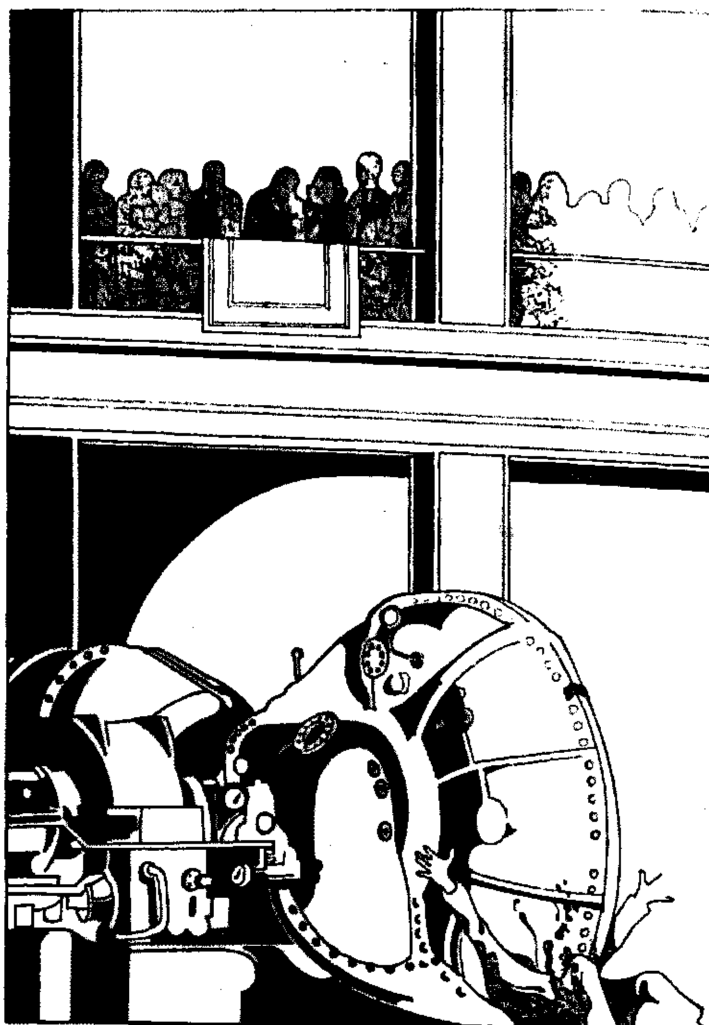
A VOZ DO TRABALLO

Boletín de Información Interior de la Junta Sindical de ASTANO - Marzo-Abril 1976

LA HUELGA MAS LARGA

Asamblea en la plaza de «Viviendas San Valentín», a la que asistieron más de 4.000 trabajadores

HACIA EL CONTROL DE LOS COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE



Los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo vienen siendo la piedra angular, punto de fricción entre empresarios y trabajadores, en muchas de las asambleas obreras. Con mayor intensidad de un tiempo a esta parte. Quiere esto decir que existe una polarización hacia las cuestiones de seguridad; pero, ¿es que antes no existían los accidentes mortales, graves, etc.? Evidentemente que sí, y por ello mismo, el fenómeno actual: machacona insistencia sobre el particular, suscita un acercamiento a la meditación.

Se nos ocurre, como primera consideración global, que todas las reivindicaciones obreras están cambiando de signo: de las meramente económicas, se está pasando a exigencias de carácter social y político. Es indudable que tales hechos responden a dos circunstancias: el salto cualitativo en la conciencia de clase, de un lado, y las condiciones sociales objetivas que hacen posible que tales peticiones salgan a la luz, de otro. En este marco de signo social, debemos encuadrar las reivindicaciones en materia de Seguridad e Higiene. Ya aparece como más acuciante el evitar una muerte que el pedir cuatro duros más. Y lo que se apunta no se trata de una consideración particular: obsérvese como en todos los Programas de las Candidaturas Democráticas y Unitarias de toda España, peticiones como amnistía, reintegro a sus puestos de todos los trabajadores despedidos, control obrero de los Comités de Seguridad e Higiene, etc. tienen cabida. Las reivindicaciones sociopolíticas tienen, pues, prioridad hoy. Unas reivindicaciones que, de alcanzarse, nos llevarían a una sociedad democrática, pues es bien cierto que tales logros no podrían llevarse a cabo en el contexto de una sociedad autoritaria.

Como consecuencia del apuntalamiento de unas convicciones que consolidan estos aumentos cualitativos de conciencia de clase explotada por el sistema, nacen las campañas de carácter nacional. Y por ello no es casualidad, sino fruto de experiencias pasadas, análisis de las mismas y el consiguiente establecimiento de líneas de acción estratégicas que reivindicaciones textiles de Granada, por ejemplo, coincidan sustancialmente con otras del metal de Pontevedra. Salvando, claro está, las diferencias locales y objetivas de cada lugar.

Pero, siguiendo con las consideraciones en materia de Seguridad e Higiene, hay otra cuestión que se nos presenta inmediatamente: hoy por hoy los mentados Comités no son ni con mucho operantes, carecen de poder ejecutivo; ¿para qué, pues, malgastar tiempo y dedicación en tomarlos a consideración? Bien sencillo: es su característica de perfectibilidad la que les otorga esa atención prioritaria por parte de los sectores más conscientes de la clase obrera. Una perfectibilidad que se traduciría en un auténtico control democrático por parte de los trabajadores y el conseguir que la citada operatividad sea un hecho, que el poder ejecutivo por el que se aboga, tenga la suficiente fuerza como para poder interrumpir los trabajos en aquellos lugares donde la peligrosidad ronda continuamente, para que las empresas planifiquen convenientemente todas las tareas a realizar, etc.

De tales extremos son conocedores también los empresarios. No debemos engañarnos. Y de ese conocimiento nacen las oposiciones a todo intento de cambio por parte de los trabajadores. Con una auténtica planificación del trabajo se reduciría el número —alarmante en nuestro país— de muertos e impedidos en accidentes laborales, pero se reducirían también en cierta medida los beneficios empresariales. A eso ya no están dispuestos los sectores más inmovilistas del empresariado. Y por ello precisan de un estado autoritario, de un sindicato vertical para poder plegar a los trabajadores. Es decir, este auténtico «bunker» empresarial ve, y es cierto, en la democracia por la que hoy claman todos los pueblos de España, un enemigo a sus pingües beneficios. Ni siquiera aceptan las más elementales reglas de un capitalismo del corte del siglo que están viviendo.

Existe de hecho un intento concreto en nuestra empresa que no viene más que a corroborar lo anterior: la práctica negativa de la Dirección a la ampliación del Comité de Seguridad e Higiene, cuando fue planteada por los vocales jurados y del citado Comité. De ejecutividad, por el momento, nada de nada. Por otro lado, los representantes sindicales de Astano y las Cías. Auxiliares estamos iniciando el camino para la creación de un Supracomité que controlaría absolutamente todos los trabajos del astillero. Los impedimentos que a tales pretensiones se nos opondrán —lo sabemos— son muchos y variados. Y están justificados, entre otras cosas, por lo siguiente:

Muchas Cías Auxiliares, por su número de trabajadores fijos de plantilla —número que se guardan mucho de no sobrepasar los empresarios— carecen de estos Comités.

—Astano encarga los trabajos más peligrosos a las Auxiliares y de este modo justifica ante sus trabajadores que no es la que más accidentes padece: «Ahí tienen Vds. las Auxiliares y comparen», diría.

—Tanto Astano como las Auxiliares saben perfectamente que de consolidarse la unión de todos los Comités, la fuerza ejecutiva o coercitiva ante las empresas del mismo sería mucho mayor que mientras estos minicomités permanezcan atomizados, disgregados y sumidos en la impotencia funcional y operativa.

—El carácter económico que para todas ellas representaría una auténtica planificación del trabajo como queda dicho anteriormente.

Para que las Direcciones de las distintas empresas se salgan con sus deseos cuentan con la inestimable e incondicional apoyo del Sindicato Vertical y de la normativa vigente. El entramado legal deje fuera del mismo todo intento de mejorar las condiciones de trabajo, bajo la etiqueta de «ilegal», revolucionario», «campaña de agitación» o cualquier otro apelativo de los que disponen en cantidad.

Indudablemente la acción se impone como tarea más inmediata. Pero una acción inteligente, meditada. Y esto ya no es tarea de una sola persona, sino de asambleas obreras donde, democráticamente, sean adoptadas aquellas medidas que se estimen más pertinentes a cada caso concreto y a la realidad específica de cada empresa o, conjunto de ellas

LAS ACCIONES POR SEGURIDAD: PAROS LOS DIAS 2. 20. 21 DE FEBRERO

El cambio cualitativo en la conciencia de la clase trabajadora, es decir, el pasar a primer plano reivindicaciones político-sociales sin que ello implique el abandono de las reivindicaciones económicas, se observa en lo que respecta al control de las condiciones de trabajo, al control de la Seguridad e Higiene: las múltiples acciones llevadas a cabo en los últimos meses por los trabajadores de ASTANO, en protesta por el elevado número de accidentes mortales y graves, la exigencia constante de la ampliación y ejecutividad del Comité, son una clara muestra de este proceso. Hoy ya es más importante «el evitar una muerte que el pedir cuatro duros más».

Así, el pasado día 2 de febrero, unos 400 trabajadores del buque 235 han realizado un paro desde las 10 de la mañana en protesta por las nefastas condiciones de seguridad existentes, fundamentalmente, en zonas como máquinas y cámara de bombas. La acción no se realizaba como consecuencia de un accidente, sino por la mejora de las condiciones de seguridad y en evitación de los mismos. La línea marcada por los compañeros del buque 235 debe llevarnos a la reflexión: la seguridad es un problema de todos los trabajadores, nosotros somos los más interesados en ello, ya que somos los que sufrimos los accidentes. Por ello debemos exigir que todos los tajos reúnan las condiciones adecuadas de seguridad, obligando, al menos, a que las normas de la Ordenanza de la Seguridad se cumplan. Con ello, defendemos nuestras vidas.

A pesar de ello y en el mismo buque, el pasado día 20 el compañero GUILLERMO MEIZOSO de la compañía auxiliar SUCOIN cala desde una altura de unos cinco metros sin que, afortunadamente, las consecuencias del accidente hayan revestido un caracter grave. Este se produjo al tratar de quitar las redes de seguridad, trabajo que no corresponde a su profesión de andamiero y que es específico de los rederos. Sin entrar en otras disquisiciones vemos clara la falta de coordinación en la secuencia de los trabajos: Antes de desandamiar es necesario quitar las redes. ¿Por qué no se siguió esta secuencia? ¿Por qué este trabajador realizó un trabajo que desconocía y que le abocó al accidente? La respuesta de los trabajadores no se hizo esperar: en los talleres el PARO fue total y afectó a todo el personal del Astillero: fijos y de auxiliares. Una vez más la constante división que se pretende entre los trabajadores de las auxiliares y la principal quedaba deshecha con la «unidad en la acción» demostrada por todos los trabajadores. A su vez los compañeros del Departamento Técnico si bien no se sumaron al paro, se solidarizaban con la postura adoptada por los trabajadores en escrito enviado al Director de la Factoría y al Presidente del Jurado, leído en reunión extraordinaria celebrada el mismo día y que decía lo siguiente:

«Los trabajadores firmantes, trabajadores de ASTANO en el Dpto. Técnico, queremos solidarizarnos una vez más con la petición general del Astillero de unos comités de seguridad e higiene elegidos democráticamente en cada centro de trabajo y con carácter ejecutivo, pues creemos que esta sí es una verdadera medida cara a solucionar la seguridad».

Al día siguiente, 21 de febrero, otro compañero, esta vez de la compañía auxiliar SUPREMON, caía de un andamio sin que, afortunadamente, tampoco las consecuencias del accidente fuesen graves. No obstante, y una vez más mostrando la más enérgica repulsa por los sucesivos accidentes, los trabajadores de las compañías auxiliares respondieron con el paro. El sentir de los trabajadores del Astillero respecto a la seguridad en el trabajo quedaba claramente demostrado.

Todas estas acciones, así como las llevadas a cabo por la PLATAFORMA REIVINDICATIVA, uno de cuyos puntos era precisamente: «COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE CONTROLADOS POR LOS TRABAJADORES y formados en base a la elección democrática de representantes en ellos, por cada taller y sección», han obligado a ceder a la Empresa y a aceptar la creación de unos subcomités en diversas zonas del Astillero cuyo estudio, por el momento, está pendiente de realizar por una comisión nombrada al efecto por el Jurado y representantes de la Empresa.

De momento, la ejecutividad que nosotros exigimos y que conlleva sin lugar a dudas un «control de las condiciones de trabajo», no se ha logrado. De esto sin embargo ya éramos conscientes —y así lo comentábamos en las asambleas— por cuanto desde ASTANO no podemos romper con toda la normativa legal vigente en materia de seguridad; tiene que ser un logro de «toda la clase obrera» y lleva implícito el cambio en las estructuras políticas del Estado. No obstante, la consecución de los subcomités de seguridad es todo un éxito de la clase obrera de ASTANO. Hemos dado los primeros pasos: en esa línea debemos continuar.

LAS CONSECUENCIAS DEL MAYNARD:

• PARO EL DIA 3 DE FEBRERO

La lucha llevada a cabo por los trabajadores del taller de Bloques Curvos, tuvo su eco en el resto de los sectores de la empresa donde se empezó a aplicar el sistema MAYNARD: el pasado mes de enero, el sistema se extendió a todo el astillero con unos resultados totalmente negativos para los trabajadores: las percepciones en concepto de incentivo se vieron considerablemente disminuidas. Las razones de esta disminución eran, fundamentalmente, las siguientes:

1º.— Excesivo número de contratas al tipo 2 que se pagan por debajo del tipo 1.

2º.— Las tarifas no incluyen las interrupciones por esperas, interferencias, etc., con lo que estos tiempos muertos se cargan a tipo 4 (GG) —con un valor hora muy inferior a los otros tipos— o bien se cargan a la contrata lo que conlleva que los rendimientos que se alcanzan sean muy bajos.

3º.— La gran cantidad de horas al 25% —horas que no se han cerrado o que por problemas burocráticos se pierden en el pozo— que se abonan como las de tipo 4 (GG).

Ante esta problemática la respuesta de los trabajadores no se hizo esperar: reunidos en asamblea (Gradas, Muelle 10, Carenas) decidieron realizar un paro desde las 10 de la mañana en protesta por la aplicación del sistema MAYNARD y exigiendo, a la vez, una solución por parte de la empresa. Fruto de esta UNIDAD los logros conseguidos fueron los siguientes:

a) Que se abone la diferencia entre lo que se venía cobrando y lo que se abonó el mes de enero por el sistema MAYNARD.

b) Garantizar las percepciones correspondientes al rendimiento 110% MAYNARD durante los meses de febrero, marzo y abril comprometiéndose la empresa a corregir los errores en las tarifas. A la vez controlará a grupos de trabajadores, donde las condiciones de organización sean más adecuadas, de forma que si éstos alcanzan unos niveles de rendimiento progresivos desde el 90% al 110% MAYNARD se abonará a TODOS los trabajadores que «estén en el período de bonificación» este último rendimiento. Después de este período la empresa considera que todos los trabajadores estarán en condiciones de obtener rendimientos superiores.

c) La empresa se compromete a pagar todas las horas de presencia.

d) El 80% de las horas a tipo 2 se abonarán a tipo 1.

Con esta solución —fruto de la UNIDAD— se consiguió que las percepciones en concepto de incentivo se vean mejoradas ostensiblemente. De momento el problema parece resuelto. ¿Hasta cuándo?

CUADRO DE DIFERENCIAS ENTRE LOS VALORES HORA DE CONTRATAS TIPO 0, 1, 2, 3 Y 4

(Con relación al rendimiento 110% MAYNARD, y teniendo en cuenta el 14,1% de incremento del índice del coste de la vida).

TIPO	ESPEC.	OPER. 3.ª	OPER. 2.ª	OPER. 1.ª	OPER. 1.ª A
1	33,28	32,80	35,74	41,19	44,03
2	28,29	27,88	30,38	35,01	37,43
3	26,36	25,98	28,31	32,62	34,87
4	10,90	10,74	11,71	13,49	14,43

NOTAS.—El tipo 4 es el 25% del valor hora profesional.
El tipo 0 se paga igual que el tipo 2.

Conviene recordar:

TIPO 1.— Son las contratas que bajan al Taller con tarifas: Es decir, se les asignan horas.

TIPO 2.— Son las contratas que, pudiendo ser tarifadas, bajan al Taller sin horas, a causa del apuro que tiene el trabajo a realizar.

TIPO 3.— Son las contratas que corresponden al personal indirecto; es decir, los que no están implicados directamente en la producción. Ejemplo: verificadores, calefates, pañoleros, personal de movimiento, jefes de equipo, etc.

TIPO 4.— Son las contratas que corresponden a los tiempos muertos por esperas, interrupciones, averías, etc.

TIPO 0.— Son las contratas que no se pueden tarifar o que no interesa hacer tarifa por lo costoso que resultaría la tarifación.

INFORMAN LAS COMISIONES

COMEDOR

Esta comisión va a presentar a la Empresa y a los trabajadores una serie de propuestas para así obtener un mejor rendimineto de las actuales instalaciones del comedor, así como una considerable mejora en la calidad de la comida.

1.º) Aceptar la propuesta de la Empresa sobre la creación de la categoria de Jefe de Cocina, como persona responsable de la calidad de la comida así como de su puesta a punto.

2.º) Para que los comensales se sientan responsabilizados en la gestión del comedor, y tengan una idea de la calidad de la mercancía se propondrá a la Empresa que un comensal, por elección, sea nombrado vista-compra para colaborar con los administradores del Comedor.

3.º) Se propondrá a la Empresa la renovación del mobiliario ya que el actual está en muy malas condiciones, así como la compra de mesas calientes para que la comida se mantenga a punto a la hora de ser servida.

4.º Tenemos en estudio una mejor organización para el control diario de ausencias o bajas con el que podrían cubrirse, atendiendo a comensales accidentales, las 200 ó 300 vacantes que diariamente se producen en el Comedor.

5.º Ante la necesidad de mejorar la calidad de la comida creemos que es necesario el aumento y actualización de las cuotas, totalmente desfasadas debido al constante incremento del coste. Esta actualización debería realizarse tanto por parte de la Empresa como de los comensales y podría llevarse a efecto en base a la siguiente propuesta que se hará tanto a la Empresa como a los trabajadores:

	ACTUAL	REVISADA
Aportación trabajador	10 Pts.	20 Pts.
Aportación Empresa	19 Pts.	38 Pts.

AÑO 1976 (ENERO)

CUADRO DE PERCEPCIONES EN PTAS./HORA CORRESPONDIENTES AL SISTEMA MAYNARD (TIPO 1) (Incluido I.C.V. del año 1975 = 14,1%)

Rendimientos	Especialista	Oficial 3.ª	Oficial 2.ª	Oficial 1.ª	Oficial 1.ª A
0,80	10,90	10,74	11,71	13,49	14,43
0,85	14,23	14,03	15,30	17,62	18,83
0,90	17,57	17,32	18,87	21,74	23,25
0,95	20,90	20,60	22,45	25,87	27,65
1,00	24,23	23,89	26,03	29,99	32,07
1,02	26,04	25,67	27,97	32,23	34,45
1,04	27,85	27,45	29,91	34,46	36,85
1,06	29,66	29,23	31,85	36,71	39,25
1,08	31,46	31,01	33,80	38,95	41,63
1,10	33,28	32,80	35,74	41,19	44,03
1,12	35,08	34,58	37,68	43,42	46,42
1,14	36,89	36,36	39,62	45,66	48,81
1,16	38,70	38,14	41,57	47,89	51,20
1,18	40,51	39,92	43,51	50,13	53,60
1,20	42,31	41,71	45,44	52,37	56,00
1,22	44,13	43,49	47,39	54,61	58,38
1,24	45,93	45,27	49,33	56,85	60,78
1,26	47,75	47,05	51,28	59,09	63,17
1,28	49,55	48,83	53,22	61,32	65,56
1,30	51,36	50,61	55,16	63,56	67,95
1,35	55,88	55,07	60,02	69,16	73,93
1,40	60,40	59,52	64,87	74,75	79,91
1,45	64,92	63,97	69,72	80,34	85,90
1,50	69,44	68,43	74,58	85,95	91,88
1,15	**37,80**	**37,25**	**40,59**	**46,78**	**50,01**

Lee,
Discute
y Difunde

A VOZ DO TRABALLO

SOLIDARIDAD

INGRESOS

Recaudado en venta boletines	96.676 Ptas.	
Tres enlaces	1.724 Ptas.	
Dietas enlaces agrupación VI	5.200 Ptas.	
«Un grupo compañeiros Dpto. Tco.»	5.000 Ptas.	
Trabajadores de SIMAGO	4.150 Ptas.	
Un periodista	100 Ptas.	
Varaderos de La Graña	600 Ptas.	
Un compañero	2.000 Ptas.	
Otro	500 Ptas.	
	115.950 Ptas.	115.950

GASTOS

Impresión boletín	50.500 Ptas.	
Abogado	1.800 Ptas.	
Varios (telegramas, fotografías, etc.)	1.714 Ptas.	
	54.014 Ptas.	54.014
RESTO		61.936

A este resto, hay que añadir lo recaudado en estos dos días (primeros del mes) para contribuir a la formación de la caja de resistencia, y que suma de momento 66.175 ptas. Así, y a la hora del cierre de la información para enviar a imprenta, disponemos de 128.111 ptas.

Nos hemos dado cuenta en este conflicto de la importancia de mantener una **caja de resistencia**, para atender los casos más graves y evitar que la falta de medios nos haga perder fuerza en un momento dado. Tras la liquidación de este mes (30 Marzo), muchos compañeros van a necesitar de ayuda, pues las consecuencias de la huelga se hicieron notar ostensiblemente en los sobres. Para el futuro, seguiremos incrementando con aportaciones mensuales la caja de resistencia. En cada boletín informativo aparecerán las cuentas, a modo de resumen global, pero dispondremos de una relación detallada en la Junta Sindical de lo que se ha recibido y de quién, para responder de la buena aplicación del dinero ante todos los trabajadores.

GALICIA: A COLONIZACION CULTURAL

A colonización de Galicia está apoiada firmemente na colonización idiomática do castelán. A explotación da nosa terra foi sempre facilitada pola castelanización, polo achegamento á cultura central das nosas crases privilexiadas: tradicionalmente, a lingoa distas crases foi o castelán, e achegarse ós privilexios era por forza achegarse a esa fala. Así, as nosas crases dirixentes mantiveron e incrementaron o feito colonizador.

O noso idioma resisteu o asoballamento cultural do castelán durante máis de catro séculos, refuxiado e defenso gracias ó confinamento dos homes galegos no sistema económico campesiño e mariñeiro. O asedio do castelán limitóuse ás cibdades, ás zonas máis abertas á influencia forasteira. Na sociedade rural o castelán somentes fixo unha lene presencia ó traveso da pouca escola eisistente, dos sermós da Eirexa, ou do pequeno contaito coa cibdade.

Hoxe, cando un fato de homes, seguindo os pasos dos precursores galegos do século pasado, adicanse ó servicio da cultura galega; cando a caste inteleitual, en máis proporción que nunca, ocúpase dela; cando estamentos sociáis coma os médecos, os ensinantes, os abogados, etc., usan a nosa lingoa e asomellan estaren concenciados da súa responsabilidade; cando a Eirexa, un dos tradicionáis axentes de intrusión do castelán, leva a cabo un proceso de reconciliación co galego; cando todas istas condiciós favorábeis, se dan, a nosa lingoa está nun tráxico e dramático intre. En pouco tempo, o afianzamento popular do galego pode desaparecer.

Os poderosos meios de difusión chegan xa a case todos os logares de Galicia. Os labregos, fideles gardiás do idioma galego en cinco séculos, son agora cinguidos, apreixados, estreitados polo castelán. O televexo, a radio —cos transistores pódese escoitar en calisquera zona—, a prensa, os machacamentos pubricitarios, a progresiva —non eficaz— escolarización, a emigración, a industrialización, etc., poñen ó idioma galego na circunstancia máis tráxica da súa historia.

A emigración, a concentración en núcleos máis ou menos importantes e a trasposición dos xóvenes cara á industria —somentes o 3% dos labregos autónomos galegos son menores de 34 anos—, colocan ó proletariado industrial na responsabilidade de coidar e defender a subsistencia da nosa lingoa. Ista responsabilidade e mairande pra nós, xa que, a pesares de que falamos galego, os nosos fillos, o mesmo que os dos campesiños, son educados en castelán.

Somentes a nosa concencia como Nación, con cultura, sistema económica tradicional, xeito de entender a vida e todos os feitos, perfeitamente diferenciados, que conforman a nosa historia, xunto co convencimento de posuir unha lingoa viva, cuia perda siñificaría a perda do noso caráiter, da nosa razón de ser nacional, nos farán acoller con azos esa responsabilidade. Con esta vontade, e sabendo que a nosa é unha lingoa popular —ponla do mesmo arbre que a portuguesa, falada por 117 millós de persoas—, e tendo presente que a loita contra os privilexios na nosa terra é a loita polo idioma galego, saberemos conquerir os meios máis inmediatos pra salvalo: ENSINO GALEGO E PRENSA E DEMAIS MEIOS DE COMUNICACION GALEGOS. De non ser así, en pouco tempo o galego morrerá, confinado nunha élite inteleitual impotente pra evitalo, compretándose diste xeito un verdadeiro xenocidio cultural.

ACUSO A CLASE MEDIA

Acuso á clase media —grandes e pequenos burgueses—
porque eles foron e son os que traicionan
o esprito sinxelo, enxebre i antergo de Galicia.
Pertenezo ao pobo e falo no seu nome.
Falo en nome dos mariñeiros, dos labregos,
dos ferreiros, dos criados de servir,
dos zoqueiros, dos muiñeiros e arrieiros;
dos homildes carpinteiros de ribeira;
dos alugados que iban a Castela;
dos caseiros que non teñen terra de seu;
dos que se ven obrigados a emigrar;
dos probes de esprito e dos probes de pedir;
do coitado xornaleiro que de sol a sol
ainda anda virando a terra co arado romano.
Falo en nome de todos aqueles que,
anque teñen razón, non lle la dan.
Acuso a clase media de egoísmo,
de non ser solidaria co seu pobo,
de brutalidade e de iñorancia,
de lle bicar os pés aos poderosos,
de traficar coa fame e coa miseria,
de vivir na súa terra despeciándoa,
intentando borrar o seu idioma,
asesiñando o seu ser diferenciado.
Acuso á clase media de servil,
de axionllarse diante dos que mandan,
traicionando aos seus, a xente súa,
ao pobo indefenso e aldraxado.
Acuso á clase media de imitar
as modas que impoñen en Madrid
e de pechar cobardemente os ollos
ás realidás que teñen diante sí.
Clase media, grandes e pequenos burgueses,
comerciantes enriquecidos co estraperlo,
viñateiros, aceiteiros, contratistas,
abogados sin lei e sin concencia,
propietarios decasas e de contas correntes,
burócratas que adulades ao amo
e que esquencedes ao pobo do que vides;
xentes que comerciades coa emigración,
coa fame, coa inxusticia e coa miseria;
ladrós que percurades tiduos nobiliarios,
asesiños que mercades indulxencias e autos
derradeiros modelo que vos leven ao ceo,
¡no nome do pobo, eu vos acuso!

MANUEL MARIA

MANUEL MARIA, que ocupa un dos logares máis destacados na poesía galega, nascéu en Outeiro de Rei (Lugo), no seo dunha familia de labregos.

Estudou en Santiago de Compostela, e aitualmente exerce a profesión xurídica en Monforte de Lemos.

Escribéu os libros de poesía «Muiñeiro de brétemas», «Terra Chá», «Versos pra un País de Minifundios», «Versos pra cantar en Feiras e Romaxes», «Canciós do lusco e fusco», «Remol», etc.

••

PEDRO PETOUTO. (Xesús Alonso Montero).
DIALOGO CUN EMIGRANTE

E. —O campo soio dá grama e fentos.

PP. —¿Quer decir vostede que faria falta facer fábricas, industrias, e xa industrializado o país, a xente quedaría nél?

E. —Unha cousa así. ¿Por qué nós, o Estado, quen sexa, non fai industrias no noso país, como se fixeron en Cataluña ou nas provincias vascongadas?

PP. —Non lle é tan doado.

E. —¿E logo?

PP. —Oporíase o Capital.

E —¿Qué máis lle ten ó Capital abranguer beneficios eiquí que noutra parte?

PP. —O Capital, meu home, vivelle de dúas cousas.

E. —Eu sabía que de unha: do que lle arrinca ós seus propios traballadores.

PP. —Hai outra fonte importante: desatender deliberadamente certas terras pra que éstas exporten traballadores baratos e mansos pra aquelas terras onde a industrialización se asentóu fai tempo.

E. —Non sei si collo ben o que lle acabo de ouvir.

PP. —Os capitalistas, meu amigo, non lle son santos, entre outras cousas porque non poden selo. O Capital percura beneficios e non pode percurar outra cousa. Vexa vostede, logo, a quén lle pode interesar montar industrias no Congo. O Capital, ademáis de orixinar a consabida loita de clases, orixina tamén a loita de comarcas.

E. —Quedo un pouco parvo co que me dice.

LO QUE SE LEE...

USO - CC.OO.: NO AL CONGRESO DE MARTIN VILLA

«Preparar una respuesta democrática, con las demás organizaciones sindicales, al Congreso Sindical de la C.N.S. (Central Nacional Sindicalista)», es uno de los acuerdos adoptados tras la reunión celebrada la pasada semana por el Secretariado de la Coordinadora General de las CC.OO. y el Comité Ejecutivo de la Unión Sindical Obrera (USO). Las dos organizaciones se plantean también la negativa a participar en «cualquier tipo de convocatoria de la C.N.S. y el Gobierno que pudiera ser utilizada como elemento de legitimación del llamado Congreso Sindical», pronunciándose por un sindicato de clase, unitario y democrático. En el mismo documento se contempla la posibilidad de que se llegue a acuerdos semejantes con otras organizaciones sindicales y con la U.G.T. El comunicado conjunto CC.OO.-USO parece, pues, descartar totalmente cualquier posibilidad de participación de estas organizaciones en el Congreso Sindical anunciado por Martín Villa y donde posiblemente se aprueben las medidas de reforma que separen totalmente el Consejo de Empresarios del Consejo de Trabajadores. Se trata, en definitiva, de hacer de las Uniones de Empresarios y de Trabajadores, sindicatos separados, pero conservando el aparato burocrático por encima de los sindicatos de clase, y admitiendo como representativos a los actuales representantes sindicales elegidos en las últimas elecciones verticalistas. En algunos sectores de comisiones, principalmente en Barcelona, habían aparecido tesis (que incluso han producido expulsiones de la dirección del P.S.U.C.) de «transformar» las U.T.T. en sindicatos de clase, aprovechando el «copo» de éstas por miembros de organizaciones ilegales.

Por su parte, la C.N.T. —que intenta reconstruir, aunque sea en parte, su antigua organización—, ha hecho un comunicado general de su comité nacional donde se declara «partidaria y aboga por la creación de sindicatos libres, independientes de cualquier tutela de partidos políticos o del Estado, sin más limitaciones que las propias de la Ley de Asociaciones del 30 de Julio de 1887, vigente en nuestro país». Muy posiblemente si a la D.C. (Democracia Cristiana) le valió una ley de 1880 para celebrar su congreso en Madrid, a la C.N.T. le puede valer una ley de 1887 para organizarse legalmente. Precisamente estos días ha llegado a Madrid un histórico de la C.N.T.-F.A.I., Diego Abad de Santillán, que ya tiene 77 años.

(De «DOBLON», 3 de marzo de 1976)

«EL AFILADOR»

«Parece que todos coincidimos en que así no podemos seguir. La dificultad está, naturalmente, en profetizar cuál será la salida de este punto muerto. Y digo lo de «muerto» sin ánimo de señalar.

Un número demasiado alto de trabajadores no trabaja (permanentemente unos 200.000, con ocasión de Vitoria unos 400.000); demasiados empresarios no invierten; los universitarios no entran en clase; los maestros no enseñan; la convivencia ciudadana se deteriora día a día...

Ninguno de dichos estamentos actúa caprichosamente. Los trabajadores no están en huelga por amor al ocio. Tienen razones muy poderosas demasiado tiempo reprimidas. La libertad tiene para ellos poco sentido si no les ayuda a defender sus intereses.

Una buena parte de los empresarios también tienen razones. Dejando de lado a aquellos cavernícolas y ultrarreaccionarios que no cederán nunca de buen agrado un ápice de sus ganancias, es verdad que hay muchos otros que no pueden acceder a las reivindicaciones obreras sin comprometer la viabilidad de su empresa.

Y, sin embargo, la contradicción aparente no es más que una aparente contradicción. Y lo es por la sencilla razón de que los trabajadores en conflicto no están interesados en el colapso de la empresa y, en consecuencia, del sistema capitalista. Una encuesta realizada entre 4.000 trabajadores de la General Eléctrica, empresa considerada como muy conflicti-

(Pasa a la Pág. 9)

GASPARIÑO

Por X. MARIN


¿Por qué din que eiquí estamos nunha situación "colonial"?


pois coido que é ser...


porque mandanos pra eiquí...


todas las industrias que cheiran

(«De «El Ideal Gallego» - 12-X-75)

SEGURO DE PARO

El primer requisito a tener en cuenta es que el paro del trabajador sea involuntario o forzoso. La ley no señala claramente que será voluntario y, por tanto, no tendrá derecho el productor al seguro de paro, en los siguientes casos:

a) Cuando es el trabajador el que rescinde el contrato.
b) Cuando el obrero no ha reclamado a tiempo, o de la forma prevista en la Ley, contra su despido por el empresario.
c) Cuando se retire o revoque a un trabajador de capacidad contractual limitada (por ejemplo, un menor) la autorización de quien ostente su representación legal.
d) Cuando el trabajador no utiliza su derecho a ser readmitido, en los casos en que la Magistratura de Trabajo les reconoce ese derecho.
e) Cuando se produzca el paro porque el trabajador, en juicio criminal, es condenado a cárcel o incapacitación para el ejercicio de su oficio.

El importe del seguro de paro es igual al 75% del promedio de las bases de cotización del obrero en los últimos seis meses.

Mientras cobren de la Seguridad Social, los obreros parados tienen derecho a prestaciones de protección a la familia y asistencia sanitaria. También cubre este seguro la cotización —tanto la cuota del obrero como la del empresario— a la Seguridad Social mientras el obrero esté parado.

Además exige la Ley los siguientes requisitos:

- Que el trabajador parado esté afiliado y en alta o situación asimilada al alta en la Seguridad Social.
- Que haya cotizado a la Seguridad Social durante seis meses en los dieciocho anteriores al paro, por lo menos.
- Que el trabajador se inscriba como parado en la Oficina de Colocación dentro de los ocho días siguientes al paro y solicite, a través de dicha Oficina, el cobro del Seguro al Instituto Nacional de Previsión.

La duración del seguro de paro es de seis meses, prorrogables por otros seis, previa solicitud del interesado.

Hay que tener en cuenta también que el derecho al seguro de paro puede suspenderse o perderse:

A.— ¿Cuándo se suspende?: en casos como: servicio militar; cuando el obrero cobre salarios iguales o superiores al importe del seguro por trabajos marginales; etc., etc.

B.— ¿Cuándo se pierde?: al agotarse el plazo; cuando el trabajador renuncia a un trabajo u oferta adecuada a su categoría profesional hecha por la Oficina de Colocación; si el productor emigra al extranjero; cuando pase a ser pensionista de jubilación o invalidez; etc.

Existe además el Fondo de Protección al Trabajo que puede conceder «discrecionalmente» —si se solicita— una serie de ayudas al parado como por ejemplo, prórrogas del seguro, una vez cumplidos los doce meses (seis más los seis de la prórroga, antes mencionados); complementos hasta alcanzar el 100% (recordemos que era el 75%) de la base de cotización del trabajador; ayudas económicas a fondo perdido; etc., etc.

Para pedir estas ayudas hay unos impresos en las Oficinas de Colocación y en las Delegaciones de Trabajo.

COMISIONES TECNICAS CALIFICADORAS

Las Comisiones Técnicas Calificadoras son organismos que dependen del Ministerio de Trabajo. Tienen como función primordial calificar o determinar y revisar las incapacidades permanentes para el trabajo de los productores enfermos o accidentados.

Podemos señalar como funciones específicas de estas Comisiones las siguientes, entre otras:

a) Declarar la existencia o no de una invalidez permanente en el trabajador enfermo o accidentado.
b) Declarar si el inválido tiene o no posibilidades razonables de recuperación.
c) Declarar la aplicación o no aplicación al inválido de tratamientos de recuperación, así como el control de cómo se aplican esos tratamientos y de los resultados que se obtienen.
d) Declarar si existen o no lesiones permanentes no invalidantes y la indemnización por baremo que deberá cobrar, en ese caso, el trabajador.
e) Resolver sobre peticiones de revisión de una invalidez permanente.
f) Declarar si existen o no infracciones de seguridad e higiene por parte del empresario y la obligación de éste, en su caso, de costear el recargo de la prestación económica debida al obrero.
g) Determinar si se trata de enfermedad común o profesional, mediante reconocimiento médico.
h) Determinar el grado de incapacidad.
i) Declarar, también mediante reconocimiento médico de los enfermos o accidentados, si existen o no síntomas de enfermedad profesional que aconsejen el cambio de puesto de trabajo, etc., etc.

Para solicitar que las Comisiones Técnicas Calificadoras intervengan en alguno de los casos antes citados o para reclamar algo ante ellas, los trabajadores deberán dirigirles un escrito en el que pondrán:

- Nombre y apellidos, domicilio, su condición de trabajador y el número de afiliación a la Seguridad Social.
- Los hechos y los razonamientos en los que basan su petición.
- El lugar y la fecha del escrito.
- La firma del interesado.
- Y por último el nombre de la Comisión Técnica Calificadora a la que se dirigen.

Se pueden añadir al escrito cuantos documentos se estimen oportunos para justificar la petición.

Para concluir, existen Comisiones Técnicas Calificadora Provinciales y una Central. Contra las resoluciones de las Comisiones T. C. Provinciales los trabajadores pueden recurrir ante la C.T.C. Central en el plazo de 20 días y si la resolución de dicha C.T.C. Central es desfavorable, ante la Magistratura de Trabajo, en el plazo de 30 días. Ambos plazos se contarán desde la notificación al trabajador.

SABIAS QUE...

El período de prueba no puede exceder en ningún caso del tiempo fijado en la siguiente escala:

—Peones y especialistas: quince días.
—Aprendices, oficiales: un mes.
—Subalternos: un mes.
—Administrativos: un mes.
—Técnicos no titulados: dos meses.
—Técnicos titulados: seis meses.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta expresamente por escrito.

Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán libremente resolver el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

....

Según la ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, son obligaciones del empresario:

—Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas en materia de seguridad fueran de pertinente aplicación en los lugares de trabajo de la Empresa por razón de las actividades que en ella se realizan.

—Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

—Impedir la ocupación de trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias o defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de sus puestos de trabajo.

—Promover la más completa formación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores.

—Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

—Tener a disposición del personal un ejemplar de la Ordenanza de Seguridad.

....

En los trabajos de soldadura u otros que conllevan el riesgo de emisión de radiaciones ultravioletas en cantidad nociva, se tomarán las precauciones necesarias para evitar la difusión de dichas radiaciones o disminuir su producción mediante la colocación de pantallas alrededor del punto de origen o entre éste y los puestos de trabajo.

Siempre deberá limitarse al mínimo la superficie sobre la que incidan estas radiaciones.

Como complemento de la protección colectiva, se dotará a los trabajadores expuestos a radiaciones ultravioletas de gafas o máscaras protectoras con cristales coloreados, para absorber las radiaciones, guantes o manguitos apropiados y cremas aislantes para las partes que queden al descubierto.

Las operaciones de soldadura por arco eléctrico se efectuarán, siempre que sea posible, en compartimentos o cabinas individuales, y si ello no es factible, se colocarán pantallas protectoras móviles o cortinas incombustibles alrededor de cada lugar de trabajo. Los compartimentos deberán tener paredes interiores que no reflejen las radiaciones, y pintadas siempre de colores claros.

Todo trabajador sometido a radiaciones ultravioletas en cantidad nociva será especialmente instruido, en forma repetida, verbal y escrita de los riesgos a que está expuesto y medios apropiados de protección. Se prohiben estos trabajos a los varones menores de 18 años.

LO QUE SE LEE...

(Viene de la Pág. 7)

va y ubicada en la zona más conflictiva del Estado como es el País Vasco demuestra que las reivindicaciones de la inmensa mayoría de los trabajadores son meramente económicas.

Se equivoca el Gobierno o equivoca a los demás al presentar los graves conflictos actuales como revolucionarios, entendiendo por tal los originados con el objetivo de desmontar el sistema económico vigente. No podemos negar en cambio que el movimiento sea político, aunque muy a pesar de los propios trabajadores. Estos se movilizan por cuestiones económicas, pero cuando echan a andar perciben inmediatamente que el Régimen no es neutral; que los Sindicatos no son suyos, sino un aparato reaccionario y burocratizado; que los puntos claves del tinglado gubernamental siguen ocupados por los personajes más antidemocráticos; que la televisión, la radio, y una buena parte de los diarios siguen manipulando la información para indisponer a la opinión pública contra ellos, etcétera.

Esta contradicción es tan evidente que no puede dejar de ser detectada por los empresarios más lúcidos, los cuales se mantienen a su vez en huelga de inversión hasta que no se aclare el panorama. La gran mayoría de ellos preferirían, desde luego, la prolongación indefinida de la dictadura siempre que pudieran tener la seguridad de que ésta no desembocaría dramáticamente en la revolución. No obstante, ellos saben muy bien que estos deseos tan dulces no tienen más consistencia que los sueños eróticos y presumo que, una gran mayoría, pagaría gustosa el precio que para ella puede suponer la democracia. Pero lo que nadie puede pedirles es que apuesten ni un duro ante un clima tan revuelto.

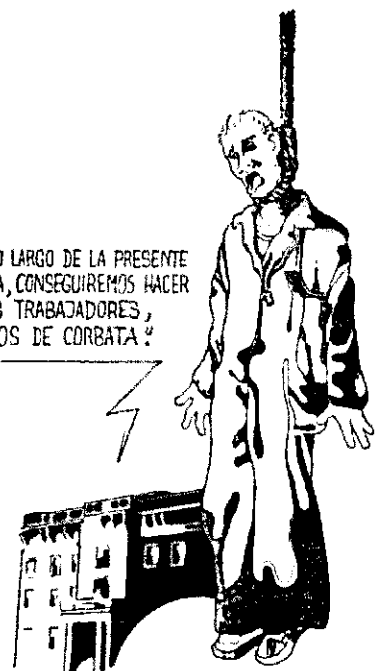
¿Qué puede hacer el Poder ante esta situación? En teoría tiene tres alternativas. Alternativa 1.ª. Reprimir violentamente los «desórdenes», siguiendo la receta tradicionalmente aplicada por el Régimen. Alternativa 2.ª. Enviar una carta de despido al actual Gabinete y llamar a palacio un Gobierno provisional donde estuvieran integradas todas las fuerzas políticas en presencia. Alternativa 3.ª. Designación de un Gobierno aún más franquista que el actual.

Es obvio que hasta el momento se mantiene la primera fórmula. Pero ¿hasta cuándo podrá mantenerse si el proceso de protesta social sigue adquiriendo virulencia? En este caso ¿se empezarán a considerar los otros dos caminos? Pienso que estas dos alternativas sólo se contemplarán «in extremis». De momento, la función arbitral de la Corona no deja de ser un buen deseo y hay que reconocer que por las especiales circunstancias que marcan el primer Gobierno de la Monarquía, la ligazón de ésta con aquél es innegable.

No obstante, veo muy difícil que las contradicciones aludidas más arriba puedan resolverse sin el recurso a la segunda alternativa. La contradicción no está por tanto entre los empresarios y los trabajadores, sino entre éstos y el Gobierno.»

(En «DOBLON», de 13 de marzo de 1976)

HUMOR



LIBERTAD Y UNIDAD SINDICAL



EN el Boletín número 1 de la Junta Sindical —A VOZ DO TRABALLO— os recordamos cuál era, es, el Programa Electoral que presentamos en las pasadas elecciones sindicales. Hoy iniciamos la explicación del mismo. Para ello —teniendo en cuenta el momento político que atraviesa nuestro país en el que todo el pueblo español es un clamor en petición de las libertades democráticas (libertades de expresión, reunión y asociación) cuando los trabajadores tenemos que definirnos acerca del futuro Sindicato que mejor represente nuestros intereses—, nada mejor que empecemos la explicación del Programa con su punto 19 en el que la Junta Sindical preconizamos la LIBERTAD y UNIDAD SINDICAL. ¿Por qué? Pasemos a explicarlo.

ANTECEDENTES SINDICALES

Nuestra historia sindical, rica en valores de clase —solidaridad, combatividad, espíritu de sacrificio y conciencia revolucionaria— ha tenido un factor negativo de enorme trascendencia: la división de los trabajadores en varias centrales sindicales, lo que ha determinado un debilitamiento de la clase obrera frente a sus explotadores, y una subordinación y dependencia de las diversas centrales sindicales de los partidos políticos; si el grupo político de que se trate es reformista, el Sindicato se limita a la defensa de los intereses cotidianos de los trabajadores dentro de las reglas de juego de la sociedad burguesa, y si es partidario de los cambios radicales, aun cuando ello abra mayores perspectivas a la tarea sindical, sus posiciones políticas suelen ser un mero trasplante. Tanto en un caso como en el otro la unidad se hace imposible, pues se crean tantas centrales sindicales cuantos grupos políticos obreros existan. Sólo excepcionalmente marchaban unidas las centrales sindicales en las acciones reivindicativas. Con frecuencia la fuerza de una era contrarrestada, más que ayudada, por las fuerzas de las otras, lo que se traducía en un debilitamiento de los trabajadores. Se pueden tener opiniones muy diversas sobre aquel sindicalismo: desde la exaltación apasionada hasta su condenación inapelable, en todo caso, después de más de treinta años transcurridos hay un hecho irrecusable: aquello murió definitivamente.

Los restos del sindicalismo que lograron sobrevivir después de la guerra civil, no pudieron servir para aglutinar y organizar a la clase obrera, sometida a unas penosas condiciones de vida y atada al Sindicato Vertical, cuya más alta función ha sido la de facilitar su explotación. Todo ello ha determinado el nacimiento de una nueva forma de expresión del movimiento obrero, cuya importancia como fenómeno sociopolítico supone una aportación de gran valor para el movimiento obrero mundial. Analizar su significado y extraer todas las posibilidades que encierra, debe conducirnos a una concepción del sindicalismo que supere las trabas que hasta el presente han impedido la unidad de los trabajadores y los límites que los sindicatos clásicos se han mostrado incapaces de superar. El espíritu unitario, presente en la mayor parte de la clase obrera, es una conquista trascendental del sindicalismo español, que le da unas características originales distintas a las del movimiento sindical de cualquier otro país. El espíritu de la unidad sindical no es una imposición, es un deseo consciente hondamente sentido por los trabajadores; es el resultado del fruto negativo de la división sindical antes de la guerra y durante ella que está arraigado en las generaciones de la posguerra, que no vivieron ni comprenden las antiguas divisiones y pugnas y que constituyen hoy, por su número y participación en las actividades sindicales, la parte decisiva de la clase obrera.

Hoy son muchos los grupos y organizaciones que a lo largo y ancho de nuestra geografía han logrado aparecer a la luz pública. Pero si nos adentramos en la realidad de las empresas y pulsamos los sentimientos arraigados en las masas de asalariados, comprobamos que el deseo de unidad es unánime y que la proliferación de siglas no lo ha modificado, sino reforzado. Por otra parte, la obligatoriedad de afiliación al sindicato oficial, unida al papel asignado al mismo, tendente a facilitar la explotación capitalista, ha favorecido la convicción de que la unidad es imprescindible para contrarrestar esa explotación. Cualquier organización que hoy preconice el pluralismo se condena al descrédito y al aislamiento.

Pero, ¿es compatible la libertad con la unidad sindical? Los trabajadores pertenecen al Sindicato no porque sus ideas coincidan, sino por su condición de trabajadores. Como asalariados se ven obligados a unirse para obtener mejores salarios, condiciones de trabajo más humanas y dignas, mayor seguridad en el empleo, asistencia médica, etc. Por su propia dinámica, el movimiento sindical lleva implícita la exigencia de una serie de libertades y derechos fundamentales: derechos de asociación, reunión, expresión, huelga. El carácter universal de estos derechos hace posible la coincidencia de todos los trabajadores en corregirlos y mantenerlos.

La libertad sindical consiste en la posibilidad real para cualquier trabajador de participar activamente en el movimiento sindical y exponer, sin trabas ni cortapisas, sus opiniones y soluciones a cada uno de los problemas que se planteen en el Sindicato; en tener la seguridad de que ese derecho no le será negado nunca y que al tomar las decisiones su opinión contará como las demás y la decisión adoptada será la mayoritaria, pero que también las opiniones y derechos de los que estan en minoría serán tenidos en cuenta. La libertad sindical exige la más amplia democracia dentro de la organización sindical. Entonces sí serán compatibles la unidad y libertad sindical. Aunque existieran media docena de organizaciones sindicales de signo político definido, la mayoría de los trabajadores, que no están adscritos a ningún partido político, no sólo carecerían de libertad sindical sino, incluso, de organización sindical en la que se considerasen verdaderamente representados.

Pero el pluralismo existe. Existen varias organizaciones sindicales que, aún coincidiendo en la defensa de la unidad, conforman un aspecto plural que es preciso tener en cuenta. Para ello todas estas corrientes sindicales a las que es necesario reconocer su personalidad, deben participar en igualdad de condiciones en la configuración del sindicalismo de mañana.

CAUSAS DE LA PLURALIDAD

Son varias las causas que han determinado el pluralismo sindical. Para la burguesía ha sido una constante histórica favorecer la dispersión de las fuerzas obreras, sirviéndose para ello, entre otros medios, del que les otorga su dominio ideológico y su control de los medios de propaganda, educación y comunicación social. Partiendo de la pluralidad de concepciones filosóficas, políticas y religiosas existentes entre los trabajadores, han hecho considerables esfuerzos para trasladar este fenómeno natural en el ser humano, al campo sindical donde es compatible el respeto a esa diversidad, con la unidad que para la defensa de sus intereses necesitan los trabajadores en tanto que asalariados y en tanto que sujetos sometidos a idéntica condición de explotados. El error del sindicalismo histórico ha sido introducir como elemento disgregador una serie de cuestiones que deben tener su campo de acción en el marco de los partidos políticos u otro tipo de asociaciones de naturaleza distinta a la sindical.

Por otro lado, la diversidad de funciones dentro del proceso productivo; la desigualdad de cualificaciones profesionales y niveles de retribución, el diferente origen social de las masas de obreros manuales respecto de ciertos sectores de empleados y técnicos; la mayor o menor preponderancia en función del grado de industrialización; el desarrollo de las organizaciones de clase; las tradiciones unitarias o pluralistas; en resumen, la preponderancia de unas u otras componentes económicas, sociales, culturales o históricas, han supuesto un freno para alcanzar la unidad. No obstante, ha sido la pluralidad política y la existencia de distintos partidos obreros, el factor que más ha influido en el pluralismo sindical.

Para los partidos obreros es importante la orientación que tome el sindicalismo. Es evidente que si pretenden alcanzar la máxima audiencia, el que los trabajadores les apoyen se convierte en una necesidad de pri-

mera magnitud. Controlar los sindicatos fue una constante cuando el sindicalismo hizo su aparición. La conocida tesis de que el Sindicato debía de hacer de correa de transmisión de la política del partido, gravita aún sobre la conciencia de determinadas organizaciones.

Sin embargo, no cabe duda de que la tendencia a la unidad de los partidos obreros favorece que se consiga la unidad sindical. Pero esperar a que esa unidad se realice colocaría a todos los trabajadores en un papel subordinado que no corresponde a las necesidades y posibilidades que hoy tenemos. El quid del problema consiste en buscar un camino que garantice de un lado el papel que en la sociedad corresponde a los partidos, al tiempo que el sindicalismo juega su propio papel en el terreno que le es específico. Se trata de no disputar competencias y conseguir que el sindicalismo sea expresa y prácticamente independiente.

Los trabajadores que tengan una filiación política concreta, han de comprender que la defensa de la unidad implica el respeto a las distintas corrientes que existan dentro de una Central sindical unitaria, y que la «política» sindical la han de marcar los trabajadores mediante la más amplia democracia interna. Y conviene no olvidar que los trabajadores se afilian a los partidos políticos en una relativamente pequeña proporción. Parece oportuno destacar que las experiencias del pasado determinan en el presente una clara comprensión por parte de algunos partidos obreros de que la mejor forma de defender los intereses de la clase obrera pasa por la no injerencia dentro del sindicalismo unitario. No se trata de una inhibición ante el hecho sindical; se trata de la confianza en que los trabajadores son plenamente conscientes y tienen la madurez necesaria para orientar sus luchas, elaborar sus programas y organizar su sindicalismo de la mejor manera posible para la defensa de sus intereses de clase.

LA UNIDAD COMO NECESIDAD

En la fase actual de desarrollo del capitalismo, cuando la existencia y poder de las empresas multinacionales llega a alcanzar unos límites que desbordan el control de los Estados donde actúan; cuando como consecuencia de la centralización de las decisiones y diversidad de los centros de trabajo pueden burlarse de las demandas de los trabajadores, mediante el abandono de un ámbito conflictivo a otro con menor capacidad de respuesta; cuando esta eficaz coordinación empresarial lleva a un esquirolaje forzoso de los trabajadores de una nación contra los de otra; cuando se está planteando en el sindicalismo mundial la urgencia de una estrategia supranacional para dar adecuada respuesta a la fuerza del imperialismo, sería un verdadero suicidio consolidar la pluralidad por una mal entendida defensa de la libertad. Son precisamente los portavoces de la gran burguesía, los paladines del pluralismo. Aquí la manipulación ideológica alcanza su más clara expresión. Se afirma que la unidad sindical nunca puede ser democrática; que unidad es sinónimo de totalitarismo. Pero, para estos mismos portavoces, cuando el Sindicato Vertical ha servido eficazmente sus intereses, han defendido la unidad. No es una política ocasional.

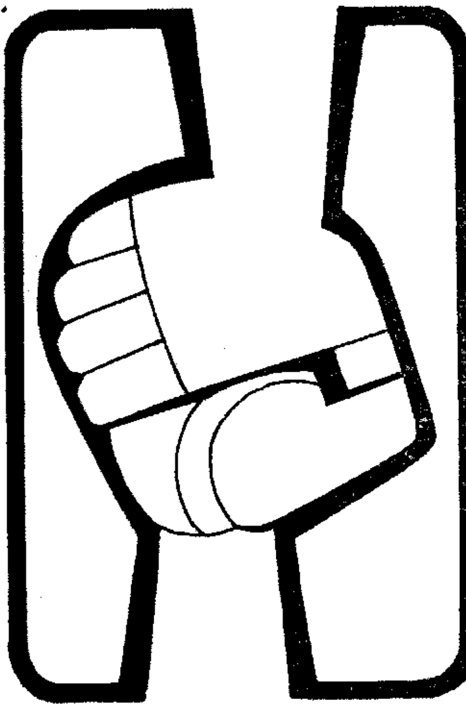
Lo antidemocrático, lo que ataca a las libertades, es imponer el pluralismo o la unidad sindical contra la voluntad de los trabajadores; o favorecerla mediante la promoción de unas corrientes sindicales contra otras.

El pluralismo sindical produce competencias que debilitan a la clase obrera, obligándola a una compleja coordinación que, cuando alega a conseguirse, lo hace con enorme retraso respecto a las causas que han motivado la búsqueda de esa coordinación. El pluralismo sindical empuja a las organizaciones sindicales a una identificación con los partidos políticos, tal como evidencia la experiencia europea. Aquellos que atacan la unidad afirmando que de ella se sirven determinados partidos alientan el que cada partido tenga su propio sindicato, alimentando así la división. La cuestión de fondo no es más que la de procurar que la explotación del trabajo humano siga perpetuándose: ahí empieza y acaba la defensa de la democracia de los voceros del capitalismo.

La unidad en el contexto actual y con las experiencias adquiridas por el movimiento obrero, favorece con mayor fuerza el que el sindicalismo sea independiente de los partidos políticos. Es la mejor garantía para la autonomía sindical.

Si examinamos la conducta de los empresarios de todo el mundo, observamos que los distintos credos, las diversas integraciones políticas, las diferencias tácticas respecto al mejor modo de seguir disfrutando los privilegios de la riqueza y el poder, se soslayan a la hora de enfrentarse a las reivindicaciones obreras. La unidad capitalista es un hecho a la hora de tratar de frenar subidas de salarios o mejoras generales de las condiciones de trabajo. Es sintomático, por ejemplo, que llevemos 60 años con la jornada de 8 horas a pesar de los avances tecnológicos y de la existencia de millones de parados en las sociedades industrializadas de occidente, sin que apenas se haya modificado.

La consecución de las libertades sindicales y políticas no va a modificar en un primer momento la estructura actual en lo económico. El apoyo internacional al capitalismo español, fuertemente vinculado al capitalismo mundial, va a acentuarse ostensiblemente. No en vano España es hoy una de las mejores zonas de inversión, dada la superior rentabilidad con respecto a otros países europeos. Para que esas libertades sirvan realmente a los intereses de los trabajadores, un sindicalismo unitario se hace imprescindible.



PRINCIPIOS DE UN NUEVO SINDICALISMO UNITARIO

Para que la unidad sea posible es preciso asentarla sobre bases reales, sobre unos principios extraídos de la experiencia y prácticas sindicales actuales de los trabajadores, así como del respeto a los órganos en que los trabajadores se encuadren o puedan encuadrarse en el futuro. En base a ello el nuevo sindicalismo debe tener en cuenta aspectos en los que exista coincidencia objetiva y subjetivamente. Fundamentalmente debe ser:

DE CLASE.—En el sentido de que los trabajadores y sólo ellos han de formar parte de él, y participar libremente, en igualdad de derechos y condiciones, en la vida sindical.

REIVINDICATIVO.—La tarea fundamental del sindicalismo sigue siendo la defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores. Esta defensa ha de ejercerse tanto en el ámbito de la empresa como frente a las fuerzas económicas, políticas y financieras que controlan el Estado.

DEMOCRATICO.—El sindicalismo democrático sólo puede serlo en el ejercicio pleno de las libertades de expresión, asociación, reunión y manifestación. La democracia interna es un presupuesto fundamental que ha de respetarse y garantizarse.

Todos los cargos han de proveerse por elección libre desde la base a la cúspide. En todo momento podrá desposeerse de su cargo a quienes los trabajadores consideren no cumplen la función para la que fueron elegidos.

La Asamblea de trabajadores será institucionalizada. Concebimos la asamblea de centro de trabajo como el órgano básico de la democracia sindical.

Todos los trabajadores, sin excepción, tendrán derecho a participar en las deliberaciones y discusión de los temas sometidos a debate, en la elección de representantes serán todos electores y elegibles, sin discriminación.

INDEPENDIENTE.—Del Estado, de los partidos políticos y de todas cuantas organizaciones o grupos ideológicos, económicos o confesionales pretendan interferir o desviar la plena soberanía sindical.

La independencia sindical abarca la no adscripción a ninguna ideología concreta; la orientación de las luchas será la que, en el ejercicio de la democracia obrera respalden y defiendan los propios trabajadores.

SOCIOPOLITICO.—Pronunciarse por un sindicalismo político equivaldría a limitar las fronteras de lo que debe ser la esencia y contenido de la central unitaria que propugnamos. Tampoco por un sindicalismo meramente reivindicativo. La actuación del nuevo sindicalismo debe ser aquella que abarque al conjunto de los trabajadores. La esfera o campo de actividad es lo socioeconómico.

No podemos olvidar que todos los trabajadores estamos interesados en mejorar la situación material, social y cultural. Deseamos que la organización del trabajo, la jornada laboral, la distribución de beneficios, las condiciones ambientales, la seguridad en el empleo y la promoción profesional, nos sean favorables. Presionar en esta dirección en el seno de las empresas va a afectar cada día más las estructuras del capitalismo.

Además, en el ámbito social, todos los trabajadores coincidimos en la necesidad de tener una vivienda digna; en combatir la especulación; en disponer de escuelas y acceso a todos los núcleos de enseñanza para nuestros hijos; en tener asegurados los ingresos en caso de enfermedad, accidente o paro obrero; en controlar los Fondos de la Mutualidades, Montepíos y toda la Seguridad Social; en acabar con el desempleo; en la salvaguarda del medio ambiente; en la ausencia de zonas verdes y la insuficiencia de los servicios públicos; en que la Sanidad esté atendida, etc.

Todos los trabajadores deseamos que el reparto de las cargas fiscales se distribuyan equitativamente, pasando su peso principal a quienes disponen de mayores medios.

Todos deseamos libertad, pleno desarrollo y garantía de los derechos cívicos. Cada uno de estos aspectos forma en la actualidad un denominador común a las luchas de los trabajadores, sin distinción de afiliaciones o creencias. La amnistía, el combate contra el decreto de congelación salarial, la demanda de las libertades, son ejemplos próximos de un tipo de cuestiones que a pesar de su diferente contenido UNEN a todos los trabajadores.

Ese ha de ser —para nosotros— el fundamento del nuevo sindicalismo, estructurado en una Central Unitaria, llámese Federación, Confederación o Sindicato Unido de los trabajadores.

AUNQUE PROVISIONAL... POR FIN

EN LIBERTAD





Cargos sindicales de Astano con los compañeros Pillado, Amor, Riobó y los despedidos José Piñeiro, Ricardo Aneiros, Fernando Blanco y Leonardo Dopico (readmitido).

Después de 4 años de prisión, los compañeros del «PROCESO DE LOS 23», Pillado, Amor y Riobó, han quedado en libertad provisional.

Las acciones llevadas a cabo por todo el pueblo gallego, y en especial por los trabajadores, han contribuido de una manera decisiva a que su libertad sea un hecho. Para los trabajadores de ASTANO —que hemos aportado nuestro esfuerzo para conseguirlo— y para la clase obrera ferrolana es un orgullo el que de nuevo estén entre nosotros.

¡Enhorabuena!

«Escrito de los 100» de Comisiones Obreras



Entre los firmantes, dos vocales jurados de Astano: José Díaz Díaz (Técnico, Presidente Provincial de UTT Metal) y Eugenio Pereiro Couce (Especialista)



A las huelgas, manifestaciones y demás formas de protesta pacíficas que durante las últimas semanas hemos protagonizado los trabajadores, ha sucedido una interesada campaña de deformación que diversos sectores de opinión realizan para desvirtuar el contenido y alcance de las mismas. Ante esta situación, Comisiones Obreras cree necesario explicar públicamente las razones que han impulsado estas acciones.

Somos conscientes de que España atraviesa una profunda crisis económica. Para hacerle frente el Gobierno ha tomado una serie de medidas, entre las que se encuentra prolongar un año más la congelación de los salarios, ya que elevarlos en función del aumento del costo de la vida, no mejora en absoluto su poder adquisitivo. El que las elevaciones sean posteriores al incremento de los precios, junto a la reconocida falta de confianza que ofrecen los porcentajes del Instituto Nacional de Estadística, que creemos no reflejan los aumentos reales de los productos consumidos por las familias trabajadoras, nos hacen considerar no sólo justo el término congelación, sino que, en muchos casos, supone un auténtico descenso en el nivel de vida. Es normal que luchemos para acabar con esta situación. La acción de nuestros compañeros de la Construcción de Madrid, por ejemplo, ha demostrado que es posible romper con los topes impuestos.

Es falso que pretendamos estrangular la economía. Lo que queremos es alcanzar una existencia digna y negociar con los empresarios en igualdad de condiciones.

Los trabajadores no somos responsables de ninguna crisis, pues estamos marginados de la gestión económica del Estado y de las empresas. Lógicamente nos oponemos a sufrir sus consecuencias. Y nos parece inadmisible que el decreto se haya promulgado poco antes de iniciarse la revisión de unos convenios que afectan a cerca de dos millones de trabajadores. Recordemos que a pesar de sucederse año tras año este tipo de decretos, los precios suben ininterrumpidamente, sin que haya la menor garantía de que este proceso se frene o se corte.

El paro tampoco deja de aumentar y no se arbitra un subsidio de desempleo que abarque a cuantos carecen de trabajo y cuya cuantía sirva para remediar las necedidades vitales mínimas.

Por otra parte, los empresarios, adoptan en muchos casos una actitud de dureza que contribuye a crear conflictos y a radicalizar las posiciones. La práctica del despido como medio de reprimir las demandas de sus asalariados, ni resuelve los problemas ni permite aliviar las tensiones. Antes al contrario, crea nuevos conflictos. Entre las reivindicaciones más sentidas por los trabajadores está precisamente la readmisión de los despedidos con ocasión de conflictos y actividades que son legales en la Europa a la que pretende incorporarse España. La costumbre de buena parte de nuestros empresarios de imponer unilateralmente las condiciones de trabajo choca con la realidad de un movimiento obrero pujante y dispuesto a defender sus intereses utilizando los medios tradicionales del sindicalismo de clase.

Es preciso que todos comprendan que la Organización Sindical oficial no sirva para canalizar y resolver las aspiraciones de los trabajadores. Es necesario que se reconozca plenamente el derecho de huelga y el ejercicio de todas las libertades sindicales y políticas.

El Gobierno habla de un proceso gradual hacia la democracia. Pero al establecer sus límites margina a las organizaciones más representativas de la clase obrera. Afirma que Comisiones Obreras están controladas por determinado partido político, pretendiendo ignorar que Comisiones Obreras son un movimiento socio-político, independiente, que propugna la unidad de los trabajadores sin discriminaciones ideológicas, políticas, religiosas o de cualquier naturaleza y que concibe el sindicalismo del futuro como un sindicalismo de clase, unitario, democrático o independiente del Estado y de todos los partidos políticos sin excepción.

A LA OPINION PUBLICA

Estas declaraciones del Gobierno no responden al sentir mayoritario de la sociedad española, que masivamente se ha pronunciado por la amnistía, las libertades democráticas y los derechos sindicales y políticos. No es casual que junto a las reivindicaciones económicas y sociales los trabajadores incluyamos en nuestras plataformas de acción estas otras reivindicaciones.

Es falso que pretendamos impedir la democracia. Lo que queremos impedir es que se nos engañe a todos hablándonos de democracia y privándonos al mismo tiempo de las libertades que nos son consustanciales. Las recientes detenciones, prohibición de actos públicos, desalojos de Sindicatos e Iglesias y disolución violenta de manifestaciones pacíficas ponen en evidencia el tipo de democracia que se pretende instaurar.

Creemos que las libertades democráticas sólo merecerán tal nombre cuando todos cuantos formamos los pueblos del Estado Español podamos beneficiarnos de ellas.

Enero de 1976

RELACION NOMINAL DE LOS CIEN FIRMANTES

ANDALUCIA	—	Francisco Acosta; Juan Ceada; Venancio Cermeño; José Cid; Manuel de la Rubia; Alfonso Giráldez; Ildefonso Jiménez; Eugenio López; José Antonio Nieto; Antonio Palacios; Eduardo Saborido; Fernando Soto.
ARAGON	—	Lorenzo Barón; Joaquín Bozal; Antonio Martínez Valero; Floreal Torquet; Miguel Angel Zamora.
ASTURIAS	—	José Manuel Díaz; Gerardo Iglesias; Juan Marcos Muñiz; Manuel Nevado; Francisco Prado; Francisco Javier Suárez.
BALEARES	—	Rafael Azorín; Antonio Esteva; Francisco Obrados.
CANARIAS	—	Fernando González; Miguel Angel Guerra; Nicolás Pérez Plasencia.
CATALUÑA	—	Paco Aguilar; Esteban Cerdán; Jaime Cervera; José Cervera; Alfredo Clemente; Jorge Cuyás; Sixto de Santos; Paco Frutos; Cipriano García; Juan D. Linde; José Luis López Bulla; Ramón Pla; Agustín Prats; Juan Ramos; Francisco Rodríguez; José María Rodríguez Rovira; Luis Romero; José Tablada; Armando Varo.
EUZKADI	—	Francisco Anero; José María Castañares; Octavio Cruz; Guillermo Erda; José María Galarraga; Eduardo Guillén; David Morín; Javier Muñoz; José Antonio Otaegui; Vitaliano Rodríguez; Hipólito Salazar; Pedro Santiesteban.
GALICIA	—	Manuel Amor Deus; Julio Aneiros; Juan M. Castro; José Díaz Díaz; José M. Fernández Pérez; José M. Iglesias; Jaime Pereira; Eugenio Pereiro; Rafael Pillado; Angel Porto; José M. Riobó; Waldino Varela.
LEON	—	Manuel González Velasco; Benjamín Rubio.
MADRID (Región)	—	Julián Ariza; Macarios Borjas; Marcelino Camacho; José Casa; Francisco García-Salve; Arcadio González; Virgilio Heras; Jerónimo Llorente; Gregorio Pimentel; Adolfo Piñedo; Alfonso Romero; Luis Royo; Tranquilino Sánchez; Nicolás Sartorius; Leoncio Serrano; Julio Setién; Blanca Manglano.
NAVARRA	—	Manuel Burguete; Francisco Muñoz; Jesús San Martín; Solchaga.
VALENCIA	—	Daniel Bataller; Antonio Gallardo; Joaquín León; Antonio Montalbán; Ismael Sanz.



Pagamento al personal que disfruta de pase de salida o permiso

El personal que disfrute de pase de salida o permiso, puede cobrar en las siguientes condiciones:

PASE DE SALIDA:

Podrá cobrar a las once horas el personal que hubiera avisado a su revistero el día anterior.

PERMISO EN DIA DE COBRO:

El personal que desee cobrar habrá de avisar a su revistero con dos días de antelación, es decir, para cobrar el viernes por faltar el sábado, será necesario avisar el jueves.

JUBILACION A LOS 60 AÑOS Y 100 POR CIENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

La comisión de Jurado nombrada para concretar, en unión de las comisiones del Fondo y de la Empresa, lo que se refiere a la jubilación a los 60 años, así como, el 100 por ciento en caso de enfermedad o accidente, queda constituida por los siguientes compañeros:

Carlos Neira Suárez
Constantino Martínez Rodríguez
Guillermo Malde Vilariño
Alfonso Martínez Gómez
José Díaz Díaz
Antonio Aneiros Rey

Trataremos en el próximo Boletín de poder concretar, ya, algo más sobre estos puntos.

PUESTO DE REVISTERIA EN LA SALIDA DE LAS PIAS

Todo el personal que disfrute de pase de salida, si lo desea, podrá efectuar la misma por la puerta de las Pías, teniendo que entregar el pase a los guardas jurados de la citada puerta, sin que sea necesario pasar por Revistería.

AMPLIACION DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

Después de diversas reuniones entre las comisiones de Jurado, Comité de Seguridad y Empresa, la ampliación citada ha quedado determinada en la forma siguiente:

Se crean dos **Subcomités de zona «A» y «B»**, representativos de las distintas zonas del Astillero.

SUBCOMITE «A»

Afectará, en principio, a los siguientes centros de trabajo:
—Talleres del Sector de Elaborado.
—Talleres del Sector de Bloques Planos.
—Talleres del Sector de Bloques Curvos.
—Cabinas de Chorreado y Pintado.
—Complejo de Tubos y Módulos.
—Talleres de Maquinaria, Fundición, Modelos, Forjas y Reparaciones.
—Otros Talleres (Monturas, Electricidad, Marinería, Reparación de Grúas, Carpinteros de Ribera, Almacenes, etc.).

Hay que elegir un total de 7 representantes de los trabajadores, uno en cada centro de los relacionados, excepto donde ya esté elegido.

SUBCOMITE «B»

Afectará, en principio, a los siguientes centros de trabajo:
—Gremios a Flote.
—Gremios en Grada.
—Mesas de Grandes Secciones y Armamento Anticipado en Tierra.
—Reparaciones en Dique y a Flote.

Hay que elegir un total de 8 representantes de los trabajadores.
3 para Gremios a Flote.
3 para Gremios en Grada.
1 para Mesas de Grandes Secciones y Armamento Anticipado en Tierra.
1 para Reparaciones en Dique y a Flote.
Excepto donde ya estén elegidos.

Estos subcomités, al operar como comisiones permanentes del Comité de Seguridad e Higiene, entenderán de todas aquellas funciones necesarias para conocer de los problemas que afecten a sus respectivas zonas.

La composición del actual Comité de Seguridad e Higiene será la misma que en la actualidad y sus funciones son las indicadas en el Artículo 8 de la Orden Ministerial de 9-3-71, entendiendo en asuntos de interés general de la Empresa y en aquellos en que se requieran pronunciamientos o certificaciones oficiales del Comité.

Los componentes de los Sub-comités, representantes de los trabajadores, dispondrán de una reserva mensual de 40 horas para dedicación a actividades de Seguridad e Higiene, no computándose el tiempo invertido en reuniones a que fueren convocados por el Comité o por los Sub-comités. A su vez estos representantes serán los últimos en ser cambiados de puestos de trabajo para evitar que las zonas afectadas se queden sin representantes.

COMISION CENTRAL DE SEGURIDAD

Al objeto de coordinar las actuaciones en materia de Seguridad e Higiene y agilizar la cumplimentación de los acuerdos del Comité y de los distintos Sub-comités, los Asesores de Zona de dichos órganos se integrarán en una Comisión Central de Seguridad que abordará, bajo la dependencia inmediata del Director de la Factoría, los estudios técnicos a nivel superior para la solución de los problemas que excedan de la competencia de los respectivos Departamentos y someterá a aprobación superior los planes generales de obras y financiación de cada ejercicio.

LA PLATAFORMA REIVINDICATIVA

DESARROLLO DEL CONFLICTO

ANTECEDENTES

ASTANO, a partir del a o 72, tras los acontecimientos de marzo que significaron en BAZAN el despido de los hombres más representativos, pasa a ocupar un lugar importante en la vanguardia de la clase obrera de Galicia. Desde entonces se produce un cambio cualitativo en la conciencia de los trabajadores de ASTANO.

En el año 74, y debido al desfase económico y social causado por la vigencia de un convenio que no respondía a las necesidades reales del momento, se planteó una plataforma reivindicativa que en aquella circunstancia, y debido al momento político, no pudo lograrse. A consecuencia de las acciones entonces llevadas a cabo, cinco compañeros fueron despedidos. A partir de ahí, la readmisión de los despedidos adquiere un carácter prioritario en las reivindicaciones de los trabajadores. Una prueba de ello es que, tras prolongadas acciones en defensa del convenio del 75, al no acceder la empresa a esta readmisión, el convenio no se firma y se va a las «normas». Es de resaltar que a esta decisión se llegó como resultado de una votación libre y secreta en la que la mayoría supeditó la firma del convenio a la readmisión. Más adelante, las acciones realizadas el 20 de febrero del 76 contra la carestía de la vida y el 1° de julio por la amnistía laboral y por la libertad de los compañeros del «Proceso de los 23», son también muestras del cambio mencionado.

El 9 de julio toma posesión de la representación sindical la candidatura unitaria, formada democráticamente en los diversos tajos del Astillero, y que llegó al triunfo electoral con aplastante mayoría. La aparición en la representación legal de esta candidatura significó el abrir posibilidades de ampliación de las acciones. Nuevamente el 16 de diciembre se fue al paro por la readmisión de despedidos.

Otro de los aspectos que muestran el cambio producido en la clase obrera de ASTANO es el gran número de acciones realizadas por el control de las condiciones de trabajo, por la ampliación del comité de seguridad e higiene y para conseguir su ejecutividad, y como respuesta no sólo a los accidentes, sino también a la inexistencia en un determinado momento de suficientes condiciones de seguridad en algunos tajos.

NACE LA PLATAFORMA

Con estos antecedentes nace la plataforma reivindicativa, confeccionada por los hombres más dinámicos del movimiento obrero en ASTANO y asumida por los trabajadores en las asambleas realizadas en los diversos tajos de la Factoría, que responde sin duda a las necesidades económicas y sociales de los trabajadores de ASTANO. Para su discusión más amplia se han realizado una serie de asambleas legales —días 11, 12, 13, 16 y 17 de febrero—, en los comedores de la Factoría, acogidas al Decreto de reunión en el ámbito sindical, que como ya conocemos ha mostrado su estrechez debido a la norma de los 500 trabajadores como máximo cada día y que, además eran convocados por la Empresa con una serie de errores (en vez de citar a los trabajadores de la Grada 1, se citó a los de la Grada 2, con lo que el número de trabajadores convocados era muy inferior a los 500, etc.), por lo que la asistencia resultó escasa. Esta poca asistencia hay que achacarla a defectos de convocatoria por una parte, y por otra al hecho de que los trabajadores entienden que este tipo de asambleas no sirven para tomar acuerdos, por ser minoritarias, a la vez que rompen la unidad y capacidad de decisión de los trabajadores, cuyo órgano máximo es LA ASAMBLEA. Cansados de permanecer días y días sin poder tomar acuerdos concretos, el día 17 se ha roto esta norma celebrándose la última y definitiva de las asambleas legales, con la participación de más de mil trabajadores y en la que se tomó el acuerdo de presentar a la Junta Sindical al día siguiente, a las a 10 de la mañana, la PLATAFORMA REIVINDICATIVA, haciéndose un llamamiento para que todos los trabajadores acudiesen a dicha entrega. Es de resaltar la inoperancia de la normativa legal vigente en materia de reunión, a la que los trabajadores han hecho caso omiso una vez más, haciendo notar con ello la auténtica NECESIDAD DEL DERECHO DE REUNION Y ASAMBLEA sin ningún tipo de trabas ni cortapisas, que nos permita discutir y tomar decisiones en la defensa de nuestros intereses; derecho que es una exigencia de todos los trabajadores del Estado español. A pesar de todas las limitaciones, en las asambleas se han discutido y fijado los criterios a seguir para la consecución de las reivindicaciones contenidas en la plataforma, y que responden a las necesidades de los trabajadores de ASTANO.

LAS ACCIONES DIA A DIA

EL DIA 18: ENTREGA DE LA PLATAFORMA A LOS REPRESENTANTES SINDICALES:

Los trabajadores de ASTANO, ante la revisión a partir del 1.° de enero del salario establecido en la Decisión Arbitral Obligatoria (D.A.O.), os queremos manifestar:

- Que en modo alguno estamos de acuerdo con la referida D.A.O. —dictada por la autoridad laboral— que no ha recogido numerosas reivindicaciones socio-laborales por las que hemos luchado y continúan todavía insatisfechas.

Que mucho menos aceptamos el Indicedel Coste de Vida, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.), ya que no refleja correctamente los cambios en los precios experimentados por los productos que consumimos mayoritariamente, por lo que la revisión del salario, según el mismo, supone, de hecho, una disminución del salario real, una pérdida de poder adquisitivo.

Que aparte la incorrección del I.C.V. anterior, hecho aceptado incluso por Técnicos del I.N.E., como trabajadores, estamos absolutamente en contra de la congelación salarial, medida antisocial que repetidamente viene utilizando el Gobierno para hacer recaer sobre nosotros, sobre la clase obrera, todo el peso de una crisis económica, producto del funcionamiento lógico del sistema capitalista, y para que los grupos económicos que han controlado y controlan el poder, continúen realizando elevados beneficios, en tanto subsisten los bajos salarios, la falta de viviendas adecuadas, de centros escolares para nuestros hijos, de asistencia sanitaria adecuada, etc., etc.

Que la lucha generalizada contra la congelación que llevan a cabo por todo el país nuestros compañeros, comienza ya a obtener frutos, superándose los topes establecidos en varias provincias: en Madrid, en la Telefónica y en la construcción; en Guipúzcoa, en Toloso y Andoain: etc.

Que la otra componente de las acciones obreras y populares y que constituye un verdadero clamor nacional se refiere a la conquista de la AMNISTIA, que en el ámbito laboral centramos en la READMISION DE LOS DESPEDIDOS A SUS PUESTOS DE TRABAJO, bases esenciales para la reconciliación deseada.

Que somos conscientes de las dificultades de vuestra acción dentro de los estrechos marcos legales en que os moveis, de la existencia todavía de un sindicato ajeno y a espaldas de los trabajadores y de que sólo con la conquista de un Sindicato Obrero que definimos como Unitario, Democrático e Independiente del Gobierno y de los partidos políticos; sólo con el logro de la Libertad Sindical que no es posible sino en conjunto con las demás libertades democráticas, estaremos en condiciones de poder defender adecuadamente nuestros intereses de clase inmediatos y mediatos.

Por todo ello, y con la finalidad de que se abran negociaciones con la empresa, os sometemos la PLATAFORMA siguiente:

- **AUMENTO LINEAL DE 3.000 PESETAS,** por encima del incremento que corresponda por la aplicación del I.C.V. que calcula el Instituto Nacional de Estadística.
- **PASAR EL PLUS FIJO A SALARIO BASE.**
- **COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE CONTROLADOS POR LOS TRABAJADORES** y formados en base a la elección democrática de representantes en ello por cada taller o seccion
- **ESTABLECIMIENTO DEL MODULO PARA EL CALCULO DEL VALOR DE LAS HORAS EX-**

TRAORDINARIAS, según el Decreto de Ordenación del Salario del 17 de agosto de 1973. Esto supone que se considere el Plus Fijo y el Plus de Calidad (5.000 Ptas.), en la obtención del referido módulo.

- **READMISION DE LOS DESPEDIDOS.**
- **GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

Perlío, enero de 1976.

- **SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA.**
- **JUBILACION A LOS 60 AÑOS, O LLEVADOS 40 AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA.**
- **UN MES DE VACACIONES.**
- **100% DEL SALARIO REAL EN CASO DE ACCIDENTE O ENFERMADAD.**

El texto es suficientemente explicativo de las razones que motivaron el nacimiento de la plataforma, por lo que no precisa ningún tipo de comentario.

El mismo día, en reunión extraordinaria de Jurado, la hemos presentado a la Empresa, que la recogió para estudiarla y dar una respuesta en el plazo más breve y que, con una rapidez de la que no suele hacer gala, en reunión extraordinaria de Jurado de fecha 21 nos comunicó su respuesta (ver más adelante nota de la Empresa), vaga e inconcreta que no nos satisfizo en absoluto por cuanto nuestro deseo era discutir cada uno de los puntos de la plataforma; de esta manera empezo la cerrada postura de la Empresa a la negociación.

EL CONFLICTO COLECTIVO

Ante ello, y queriendo por nuestra parte agotar todos los cauces legales, recurrimos a la vía del conflicto colectivo que planteamos ante la Delegación Provincial de Sindicatos el día 26 del mismo mes, a pesar de que en su sentido más estricto —que luego en las negociaciones no fue así, la ley vigente nos permitía abordar los puntos que se refieren a: Plus fijo a salario base, módulo para el cálculo de las horas extras y ampliación del comité de seguridad e higiene. Sin embargo, en el preámbulo del conflicto figuraba el total de la plataforma como la causa de la situación conflictiva dentro de la Factoría, para abrir posilidades de negociación. El 27 de febrero, los trabajadores manifestaban su protesta por la negativa de la Empresa a negociar, con un PARO TOTAL hasta las 13,30 horas, en que se reincorporaron al trabajo. La Empresa, por su parte, sanciona con amonestacióny con carácter de falta muy grave a todos los participantes; es todo el diálogo por su parte.

LA CONCILIACION SINDICAL

El 1.º de marzo se celebra en la Delegación de Sindicatos de Fene la conciliación sindical. La Empresa mantiene su negativa a los tres puntos objeto del conflicto colectivo y se niega también a la propuesta de los vocales jurados en el sentido de posponer los puntos económicos del conflicto colectivo (plus fijo y valor horas extras), hasta el próximo convenio si la Empresa aceptaba readmitir a todos los despedidos. La respuesta de los trabajadores no se hizo esperar y al día siguiente, 2 de marzo, el paro fue total desde las 8 de la mañana, afectando a todos los turnos. La Empresa sanciona con suspensión de empleo y sueldo a todos los participantes los días 4 y 5. A pesar de ello el paro continúa el día 3 hasta las doce de la mañana en que los trabajadores, haciéndose eco del llamamiento a la normalidad de la Junta Sindical al negociar la suspensión de las sanciones, y prometer la empresa atención a las reivindicaciones en la conciliación ante la Autoridad Laboral que tendría lugar dos días después, volvieron al trabajo. En esta ocasión hay que matizar el poqué de la decisión de la Junta Sindical, ya que se armó cierta confusión, pues grupos de trabajadores pretendían en aquel momento ir a la huelga total y no les parecía correcta nuestra postura. En primer lugar, la Junta Sindical busca en todo momento la UNIDAD de todos los trabajadores y este día, precisamente, los compañeros de oficinas, mandos intermedios, así como parte de trabajadores de taller no habían acudido a la huelga por entender que todavía no se habían agotado todos los cauces legales, que aún faltaba el trámite de la conciliación ante el Delegado de Trabajo; esta postura, la mantendrían claro es, si se anulasen las sanciones. Es de destacar y así lo confesamos la Junta Sindical, que el día anterior en la asamblea, habían tenido lugar determinadas incorrecciones, ya que grupos de trabajadores abuchearon plantemientos que parece no eran de su agrado, no permitiendo que estas opiniones, de todo punto res-



La junta sindical, en todo momento, ha mantenido informados a los trabajadores. En la fotografía, uno de los miembros de la junta, informa a los trabajadores congregados en San Valentín

petables, se planteasen. Ahí fue precisamente donde peligró la unidad que tanto trabajo cuesta forjar. ¿Cuándo van a aprender estos trabajadores que la ASAMBLEA es el órgano de expresión y decisión de todos los trabajadores, en la que todos tienen derecho a participar, guste o no su opinión? De ahí que ante este problema y de cara a restaurar la unidad que parecía perdida, la Junta Sindical adoptó la posición de la reincorporación al trabajo, al negociar la suspensión de las sanciones a la vez que exigíamos un cambio de postura en la disposición de la Empresa a la negociación en la conciliación ante el Delegado de Trabajo. Además, y así hay que entenderlo, el conseguir la suspensión de las sanciones es una victoria de la clase obrera de ASTANO; la Empresa ha tenido que dejar por una vez el principio de autoridad que normalmente se guarda muy bien de perder. Así lo ha entendido la gran mayoría de los trabajadores que ante el planteamiento de la Junta Sindical se reintegraron al trabajo. Por otro lado, la coincidencia con nuestra acción de BAZAN y PUENTES había cesado, puesto que las patronales de las dos últimas empresas se habían avenido a una negociación. Y decimos que causó cierto confusionismo en el sentido de que los trabajdores deseaban de nuestra parte un plantemiento más radical, incluso que no dejásemos hablar a quienes sostenían una opinión respecto a cómo proseguir la acción distinta a la de la Junta. Pocos días después todo el mundo comprendió en la práctica lo correcto de esa postura, que permitió el mantenimiento de la unidad y que luego, después de la conciliación ante el Delegado de Trabajo, hizo que fuese posible el salir a la HUELGA la totalidad de los trabajadores.

CONCILIACION ANTE EL DELEGADO DE TRABAJO

El día 5 se celebra la conciliación ante el Delegado de Trabajo, en la que se estuvo negociando la readmisión de los despedidos, que no negaba la Empresa y que una vez consultadas altas autoridades de Madrid las gestiones realizadas resultaron infructuosas. Así, durante prácticamente todo ese día, mantuvimos la ilusión de conseguir la readmisión de los compañeros despedidos, para a última hora, pasar a negociar los puntos del conflicto. La Empresa contestó negativamente en lo que se refiere al plus fijo y al módulo para el cálculo de las horas extras, si bien aceptaba la ampliación del comité de Seguridad e Higiene con la creación de unos subcomités en diversas zonas del Astillero; el punto quedaba en este momento desvirtuado ante la negativa de la Empresa a negociar los otros puntos de la plataforma.

Al día siguiente, sábado 6 de marzo, se celebra una asamblea de 10 a 11,30 de la mañana con la asistencia de más de 3.000 trabajadores en la que la Junta Sindical informa acerca de lo ocurrido en la conciliación. Se acuerda celebrar una nueva asamblea el lunes, 8, y se guardan dos minutos de silencio por los muertos de Vitoria. En esta nueva asamblea del lunes, a las ocho de la mañana, se acuerda ir al paro total como respuesta, una vez mas, a la negativa de la Empresa a negociar. El paro afecta a talleres, oficinas y mandos intermedios. La Empresa sanciona con tres días de suspensión de empleo y sueldo a todos los participantes (10, 11 y 12), y amenaza con medidas más graves. Los vocales piden en reunión de Jurado que el Presidente del Consejo de Administración venga a la Factoría para intentar una solución; se les contesta que gestiones muy importantes le retienen en Madrid, pero que recibirá a los dos consejeros laborales. Los vocales no aceptan esto, por entender que la solución hay que buscarla aquí, que es donde están los problemas. El paro continúa, afectando a todos los turnos, y se realizan, como es normal, diversas asambleas en las que se decida el camino a seguir de cara a la solución del conflicto; en una de ellas, la asamblea acuerda enviar un telegrama pidiendo la absolución de los militares procesados por pertenecer a la UMD (Unión Militar Democrática). La unidad es total.

ASAMBLEAS EN LA CALLE

El día 10, primer día de sanción, se celebra una asamblea masiva en el barrio obrero de San Valentín, en la que se informa de la evolución de la situación. Para cuidar el desarrollo de estas asmbleas se nombró un comité de orden, formado por miembros de la Junta Sindical auxiliados por otros trabajadores, los cuales lucieron para distinguirse un brazalete rojo. Ante la presencia de los despedidos, la asamblea pide que tomen la palabra, siendo sus intervenciones, en el sentido de agradecer las acciones que los trabajadores estábamos llevando a cabo por su readmisión, muy aplaudidas. También interviene un compañero representante sindical de compañías, que manifiesta que éstas han decidico ir al paro solidario. Asimismo se guardan dos minutos de silencio por los compañeros AMADOR Y DANIEL, explicándose la significación de los sucesos de marzo del 72.

El día 11 se celebra una nueva asamblea masiva de trabajadores, a la vez que el paro solidario continuaba en las compañías auxiliares, a consecuencia del cual, son sancionados todos los trabajadores. Se envían telegramas a Madrid para mediar por la presencia en la Factoría del máximo representante de la Empresa, el presidente del Consejo de Admistración. En la prensa de este día apareció un escrito de la Empresa en el que daba su versión del conflicto.

A la hora decidida en la asamblea del día anterior y con la asistencia de la totalidad de la plantilla, nos fue entregada la Plataforma, acompañada de más de 4.000 firmas, y cuyo texto es el siguiente:

NOTA DE ASTANO SOBRE LA ACTUAL SITUACION DE ANORMALIDAD LABORAL

A finales del año 1974, se iniciaron las deliberaciones de un convenio colectivo que renovase el que estaba vigente hasta el 31-12-74.

Finalizadas las deliberaciones no se pudo llegar a un acuerdo debido a que, por la representación social, se puso como condición la readmisión de cinco trabajadores despedidos, como consecuencia de unas huelgas ilegales llevadas a cabo en el mes de enero de 1974. Es de señalar que aquellos despidos fueron confirmados por sentencias de la Magistratura Provincial de Trabajo y del Tribunal Central del Trabajo al que los trabajadores afectados habían recurrido.

Al no haberse podido llegar a un acuerdo, el Ilmo. señor delegado provincial de Trabajo, dictó una Decisión Arbitral Obligatoria que regula las condiciones económicas del personal de ASTANO hasta el 31 de diciembre de 1976.

Esta Decisión Arbitral Obligatoria supuso para todo el personal de ASTANO un aumento mensual de cinco mil pesetas, así como otros incrementos en conceptos salariales ya establecidos. Igualmente reguló revisiones semestrales, de acuerdo con las variaciones del índice del costo de la vida. La última de las citadas revisiones se llevó a cabo el 28-2-76, con efectos al 1-1-76.

Así las cosas, desde finales del mes de diciembre de 1975, se han venido celebrando, a primeras horas de la jornada de trabajo, asambleas no autorizadas y paros intermitentes.

Durante el mes de enero, los representantes sindicales solicitaron la oportuna autorización para celebrar asambleas de trabajadores con el fin de estudiar y discutir una llamada plataforma reivindicativa. Tras las autorizaciones de los organismos competentes, dichas asambleas se celebraron en los locales puestos a su disposición por la empresa. A ellas acudieron, del personal convocado (500 cada día), un porcentaje aproximado a un 20 por ciento. A la vista de ello, los representantes sindicales, decidieron efectuar una asamblea, no respetando los requisitos de la convocatoria y desistiendo de celebrar las nueve que todavía quedaban por llevarse a cabo y para las que se había convocado, previamente, al personal.

Consecuencia de aquellas asambleas fue el presentar a la empresa, a través del Jurado, una plataforma reivindicativa que contenía los siguientes puntos:

1.—Aumento lineal de 3.000 pesetas, por encima del incremento que correspondía por aplicación del índice del coste de vida elaborado por el INE.
2.—Pasar el plus fijo a salario base.
3.—Comités de seguridad e higiene controlados por los trabajadores y formados en base a la elección democrática de representantes en ellos, por cada taller o sección.
4.—Establecimiento del módulo para el cálculo del valor de las horas extras según el decreto de Ordenación del Salario, lo que supone que se considere el plus fijo y el plus de calidad en la obtención del referido módulo.
5.—Readmisión de los compañeros despedidos.
6.—Garantía de puesto de trabajo.
7.—Seguridad Social a cargo de la empresa.
8.—Jubilación a los 60 años, o llevados 40 de servicio a la empresa.
9.—Un mes de vacaciones.
10.—Cien por ciento del salario real en caso de accidente o enfermedad.

Por la dirección de la empresa se comunicó a dicho Jurado lo siguiente:

A) Se seguirá poniendo el máximo esfuerzo en garantizar los puestos de

trabajo a cuyo objetivo se continuará dedicando una atención preferente.

B) Las cuestiones relativas al comité de seguridad e higiene y readmisión de despedidos, ya fueron planteadas con anterioridad y contestadas en diversas ocasiones, las últimas en diciembre de 1975 y febrero de 1976, respectivamente, cuyas contestaciones ahora se reiteran.

C) Los puestos de jubilación y abonos procedentes en los casos de accidentes y enfermedad, se rigen en ASTANO por una regulación más favorable que la establecida legalmente. La dirección de la empresa no obstante, reitera una vez más, su ofrecimiento para, juntamente con el Jurado de Empresa y el fondo de Previsión Social, entudiar un sistema de Jubilación anticipada. El mismo ofrecimiento se hace también respecto de las prestaciones a percibir en los casos de accidente y enfermedad.

D) Respecto de las demás cuestiones, suponen una modificación de la decisión arbitral obligatoria dictada por la autoridad laboral, en fecha 20-2-75, la cual la dirección de la empresa estima está siendo cumplida estrictamente, y cuya vigencia se extiende hasta el 31-12-76.

A la vista de la contestación de la dirección de la empresa, la representación de los trabajadores decidió acudir a la vía legal del conflicto colectivo de trabajo, planteando una reclamación que contenía los tres puntos siguientes:

— Incorporar el plus fijo al salario base.
— Nuevo módulo para el cálculo de horas extras.
— Ampliación del comité de seguridad e higiene, en base a que sus miembros fuesen elegidos por centros de trabajo o talleres, democráticamente y con carácter ejecutivo.

El pasado día 1-3-76 se celebró el preceptivo acto de conciliación sindical en el que no hubo acuerdo. Es de destacar que en dicho acto la representación de los trabajadores formuló la siguiente propuesta:

—Posibilidad de no plantear los aspectos económicos del presente conflicto hasta la negociación del próximo convenio colectivo, si por parte de la empresa se readmite de inmediato a los ocho trabajadores despedidos, solicitando que la contestación de la empresa a través de sus representantes sea dada en este acto.

Es preciso señalar que los ocho despedidos a que se refiere la anterior propuesta son los cinco ya mencionados, más dos que fueron baja por incomparecencia, más otra persona que cesó en la empresa por no haber superado, satisfactoriamente, el reglamentario período de prueba.

Al no haberse llegado a ningún acuerdo, el conflicto colectivo continuó sus trámites legales llegando hasta la autoridad laboral, por la que el 5-3-76 se intentó una avenencia. En dicha reunión, la representación económica ofreció, en lo que a los comités de seguridad e higiene se refiere, una solución en base a la creación de unos subcomités, con jurisdicción en aquellas zonas o áreas del astillero con mayor índice de accidentabilidad. Ya en la conciliación sindical, no obstante, se había dejado constancia de que la empresa venía cumpliendo lo establecido sobre la materia, y dedicando especial atención a la misma incluido el aspecto económico. Como consecuencia se había logrado reducir, espectacularmente, tanto la frecuencia, como la gravedad de los accidentes, habiendo pasado de 1.682 accidentes baja en el año 1972, a 629 en 1975, a pesar de que la plantilla de la empresa se vio incrementada, en este mismo período, en más de 1.000 trabajadores.

En estos momentos se está a la espera de que, por autoridad laboral, se dicte el preceptivo laudo que resuelva los puntos objeto del conflicto planteado por la representación social.

PAROS LABORALES

En lo que va transcurrido del año 1976, se han producido en ASTANO paros laborales ilegales los siguientes días:

- 8 de enero; 2, 3, 18 y 27 de febrero; 2, 3, 6, 8 y 9 de marzo.

Como consecuencia de ellos, la empresa impuso sanciones, que más tarde, a petición del Jurado y de la Organización Sindical, quedaban reducidas a una amonestación escrita.

Con motivo del paro del día 2 de marzo se impusieron sanciones de dos días de suspensión de empleo y sueldo. Al día siguiente, y en reunión de la Junta Sindical (compuesta por unos 70 enlaces sindicales), con la dirección de la empresa, por aquélla se solicitó el levantamiento de las sanciones, con el compromiso, por su parte, de una inmediata reincorporación a la normalidad laboral y el mantenimiento de la misma. Ante el cumplimiento de la reincorporación al trabajo la empresa dejó en suspenso aquellas sanciones, advirtiendo que se verían agravadas caso de producirse nuevos paros.

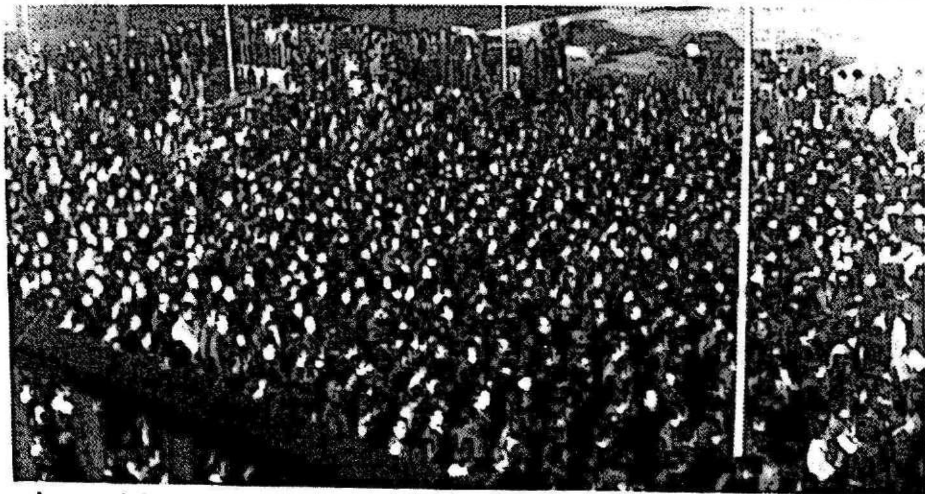
No obstante lo expuesto, los días 6, 8 y 9 se han vuelto a reproducir los paros, siendo los de los dos últimos días prácticamente de la casi totalidad del personal.

A la vista de ello, la dirección de la empresa se vio en la obligación de imponer nuevas sanciones, consistentes en la suspensión de empleo y sueldo durante los días 10, 11 y 12 del actual.

Debido a estas reiteradas anomalías laborales, la producción del astillero se está viendo sensiblemente afectada, dándose la circunstancia —de la que ya se hizo eco la prensa— de que dos buques que habían contratado trabajos de reparación notificaron a la empresa que desistían de las mismas, abandonando, seguidamente, el astillero. Estas circunstancias fueron expuestas por la dirección de la empresa al Jurado en una de las reuniones extraordinarias celebrada el pasado día 6.

Ante todo lo expuesto, la Dirección de Astano, desea hacer un llamamiento a su personal, para que, tras este obligado paréntesis, se reincorpore con normalidad al trabajo, anteponiendo el bien común y la supervivencia de la factoría —en estas difíciles circunstancias por las que atraviesa el sector de construcción naval—, a sus inquietudes personales, bien entendido que la empresa se ha esforzado y lo seguirá haciendo para satisfacerlas al máximo, hasta el límite de sus posibilidades.

El día 12, último de sanción, se celebra otra asamblea, esta vez con la asistencia de los compañeros de auxiliares que habían sido sancionados, en la que se informa de la situación y de que la Empresa, hasta el momento, no había dado señales de respuesta a nuestros planteamientos, si bien se citaba a los dos consejeros laborales a una reunión extraordinaria, al día siguiente, del Consejo de Administración en Madrid. Es la respuesta a los telegramas enviados; de momento nada de personarse en la empresa. Se da lectura al escrito redactado por la Junta Sindical en respuesta al de la Empresa al del día anterior, en el cual decíamos:



La participación en las asambleas, ha sido masiva, lo que ha mantenido y reforzado la unidad de los trabajadores. (Aspecto parcial de una de las asambleas, celebradas en la barriada de San Valentín)

A LA OPINION PUBLICA

La Junta Sindical de la empresa Astaho, por delegación expresa de los trabajadores, según acuerdo tomado en Asamblea celebrada en el día de hoy, considera necesario dejar constancia de las siguientes puntualizaciones en relación con la nota hecha pública por la Dirección de la Empresa:

1.º) Cuando se dice que «las deliberaciones del convenio pasado no se pudo llegar a un acuerdo debido a que por la representación social se puso como condición la readmisión de 5 trabajadores despedidos», se olvida la encuesta realizada, con todos los trabajadores

trada por los compañeros de auxiliares daba al traste una vez más con los intentos de dividirnos; todos somos trabajadores y por tanto nuestros problemas son comunes. Ya con anterioridad lo hablamos demostrado en ocasión de los paros realizados por seguridad (ver artículo aparte). Por otro lado se demostraba también el espíritu combativo de los trabajadores de ASTANO y su elevada moral, con la asistencia masiva a las asambleas en la calle, a pesar de las inclemencias del tiempo.

El sábado día 13, día de reincorporación al trabajo, el paro es total a la hora de entrada a la Factoría. La Empresa vuelve a sancionar a los participantes con suspensión de empleo y sueldo durante cinco días: es decir, durante toda la semana siguiente, pues el viernes 19 era festivo. Es todo el diálogo que ofrece la Empresa. A su vez, los trabajadores de las auxiliares que estaban sancionados celebran una nueva asamblea en San Valentín en la que se informa que más de 1.500 trabajadores habían sido despedidos. Por otro lado, las gestiones de los consejeros en Madrid no dan resultado; la Empresa sigue con su negativa a la plataforma.

OTRA VEZ EN LA CALLE

El día 15 continúa en paro el personal que no estaba sancionado, bien por error en las listas, o porque había librado el sábado (trabajadores a turno), que también, a consecuencia de esta acción, son sancionados con suspensión de empleo y sueldo por cinco días. Por su parte los sancionados el sábado y los de auxiliares a la hora ya habitual, se dirigían al barrio obrero de San Valentín, donde se habían celebrado las asambleas encontrándose con la presencia de las fuerzas de la Guardia Civil que trataban de impedir la concentración. La Junta Sindical aconsejó a los trabajadores que abandonaran la zona —tras entrevistarse miembros del comité de huelga con los mandos de la Fuerza Pública— para no causar enfrentamientos que no deseamos, convocando la asamblea para el día siguiente en tanto se hacían gestiones para que fuese tolerada. Se intentaba romper con esta negativa por parte de las autoridades la unidad conseguida en las asambleas anteriores, que fueron modelo de orden; se ponía de manifiesto la falta del derecho de reunión que nos sirva a los trabajadores para decidir sobre nuestros problemas.

El día 16, y mientras una comisión de la Junta Sindical se desplazaba a conseguir de las autoridades el permiso para las asambleas, nuevamente los trabajadores acudían a San Valentín, y, ante los problemas para reunirnos en la plaza, lo hicimos en los locales del Sindicato, en reuniones al completo de la capacidad del local —unos 300 de cada vez— hasta que, durante la segunda de estas asambleas, fuimos amenazados por el Delegado Provincial de Sindicatos con el desalojo por la Fuerza Pública de nuestro local sindical; a pesar de ello, la asamblea continuó hasta que una nueva comunicación toleraba la realización de la asamblea masiva en la plaza aunque con una limitación a «cinco minutos». Curiosamente, la libertad por minutos. A la vez dábamos un nuevo comunicado a la opinión pública referente a la negativa a estas asambleas, que transcribimos literalmente:

NOTA A LA OPINION PUBLICA DE LA ASAMBLEA PERMANENTE DE CARGOS SINDICALES DE ASTANO Y COMPAÑIAS AUXILIARES

Los representantes de los trabajadores de Astano y compañías auxiliares, reunidos en asamblea permanente en el local de Sindicatos de Fene, nos dirigimos a la opinión pública para hacer las puntualizaciones siguientes:

1.—Los trabajadores de Astano nos encontramos en situación conflictiva derivada de la presentación de una plataforma reivindicativa, en la que se recogen nuestras actuales aspiraciones económico-sociales. La falta de diálogo por parte de la empresa trajo consigo la realización de paros, a consecuencia de los cuales fueron impuestas sanciones de suspensión de empleo y sueldo durante tres días (10, 11 y 12 de marzo) a la mayoría de los trabajadores, en tanto que al resto se les concedía permiso retribuido. Los trabajadores de compañías auxiliares, ante esta situación, mostraron su solidaridad, uniéndose al paro, lo que para ellos trajo igualmente sanciones de suspensión de empleo y sueldo, y a estas alturas mucho más graves, como son los aproximadamente 1.500 despidos.

2.—Con motivos meramente informativos hemos celebrado diversas asambleas durante los días de suspensión de empleo y sueldo, en la barriada de San Valentín, en las inmediaciones de la Delegación Local de Sindicatos de Fene; asambleas permitidas, cuyo desarrollo evidenció la total corrección de los asistentes, lo que fue elogiado y resaltado ampliamente tanto por parte de las autoridades como por los medios de comunicación social.

3.—Tras la reincorporación a la factoría el sábado día 13 y mantenerse la situación de paro, la empresa sancionó nuevamente con cinco días de suspensión de empleo y sueldo a la mayoría y con permiso no retribuido al resto (semana del 15 al 20).

Tras unas gestiones por parte del presidente de la U.T.T. local ante las autoridades sindicales, similares a las realizadas en días anteriores, a fin de conseguir autorización o permiso para nuevas asambleas, nos encontramos el lunes con la nota de la Organización Sindical aparecida en la prensa diaria en la que se recordaba lo establecido en el decreto de reunión en el ámbito sindical, así como la Ley reguladora de la libertad de reunión de 17-6-1880 (?), lo cual nos resulta sorprendente, puesto que con anterioridad no se nos había exigido cumplir los requisitos ahora señalados por la O. S.

A pesar de todo ello, los trabajadores acudieron en este día de sanción (lunes 15) a la zona de San Valentín, a la hora ya habitual para ser informados de la evolución de la situación, encontrándose con la presencia de la fuerza pública —Guardia Civil— cuya intervención no fue necesaria al mediar los representantes de los trabajadores de Astano y Cías. Auxiliares, que aconsejaron abandonar la zona a la espera de las gestiones que se lleven a cabo para conseguir nueva tolerancia de las asambleas informativas.

4.—Realizadas gestiones con el delegado provincial de Sindicatos, por una comisión elegida por la Asamblea Permanente de Representantes, para recabar el permiso de las asambleas por la autoridad gubernativa (al igual que anteriormente), las mismas han resultado hasta el momento infructuosas, lo que nos coloca en una situación de extrema gravedad, por la carencia de cauces que nos permitan reunirnos al igual que en días anteriores. Una vez más, se pone de manifiesto la necesidad de las libertades de reunión y expresión en su sentido pleno, como fundamentales, para que situaciones como las que vivimos no deriven en hechos que todos tengamos que lamentar.

Y si hemos de trasladar el sentir unánime de los trabajadors hoy, hemos de expresar que los mismos nos manifestaban que tal negativa obedece a un plan preconcebido por parte de la empresa, O. S. y autoridades, a fin de evitar el normal contacto de los trabajadores con sus representantes; lo ven como una negativa sin fundamento racional alguno, ya que no tiene la exigencia de normas legales ahora, cuando antes no fue preciso en absoluto y todo marchó en perfecto orden; consideran que se trata de deshacer como sea la unidad obrera conseguida y que dicha medida puede llevar a situaciones que los trabajadores en modo alguno deseamos y haremos todo lo que esté de nuestra parte para evitarla.

Las gestiones de la comisión desplazada a La Coruña fructificaron en el sentido de la posibilidad de que el jueves siguiente, día 18, nos fuese concedida una asamblea en un local público, barajándose dos lugares, el Estadio Manolo Rivera y el Pabellón deportivo de la Feria de Muestras, si bien los trabajadores ya estaban convocados para el día siguiente, miércoles, al ser estas gestiones todavía desconocidas.

El día 17, a primera hora de la mañana, el Jurado fue llamado a una reunión extraordinaria con la asistencia del Presidente del Consejo de Administración, don Roberto Berga (al fin se desplazaba desde Madrid a la Factoría tras varias tentativas por nuestra parte), el Director de la Factoría, don José María Ortiz de Zárate, y el Presidente suplente del Jurado, don Ramiro Abeal. Tras amplios debates, más sostenidos los referentes a la readmisión de los despedidos, el Presidente del Consejo nos hizo la siguiente propuesta:

— Readmisión de dos despedidos que lo fueron por faltas al trabajo, al estar ausentes de sus domicilios por supuesta implicación en un delito de propaganda ilegal. (Son los compañeros Leonardo Dopico y Juan Varela).
— Hacer fijos de plantilla a todos los eventuales que hoy existen en la Empresa (unos 25).
— La creación de una comisión por parte de los representantes sociales y de la Empresa para poder dar forma a la ampliación del Comité de Seguridad e Higiene, así como para estudiar la Jubilación a los 60 años y lo relativo al 100 por ciento del salario real en caso de enfermedad o accidente.

Por parte de los vocales jurados se manifestó que todos estos puntos tenían que ser expuestos a los trabajadores, y, en caso de aceptación, poníamos como premisa el que la normalidad fuese completa en la Factoría; es decir, que los trabajadores de las Compañías auxiliares se reintegrasen al trabajo, anulándose los despidos y sin represalias de ningún ti-

po. A la vez presionamos de modo que por parte de la dirección se pusiesen en contacto con el Gobierno Civil para que la Asamblea que ya estaba prácticamente autorizada se celebrase en el recinto de la Factoría, pues sería difícil comunicar con los trabajadores si tuviese lugar en un local público.

Mientras tanto, en San Valentín, se celebraba una nueva asamblea en la que se comunicaba que el Jurado estaba reunido con el Presidente del Consejo de Administración, a la vez que se convocaba a los trabajadores definitivamente para el jueves, para conocer el resultado de esta reunión y decidir lo que fuese procedente.

ASAMBLEAS, AHORA EN LA FACTORIA

Con la asistencia de la totalidad de los trabajadores, el día 18, se celebró la asamblea prevista en la que se da a conocer la nueva postura de la Empresa, así como las alternativas existentes, que se concretaban fundamentalmente en tres:

- aceptar sin más la propuesta de la Empresa, volviendo a la normalidad el sábado día 20, ya que el 19 era festivo.
- aceptar la propuesta de la Empresa, pero insistiendo en la negociación de los otros puntos, de la plataforma, sobre todo los económicos; postura que preconizaba la Junta Sindical y que sometida a votación fue aceptada por la totalidad de los trabajadores.
- no aceptar la propuesta de la Empresa y seguir con la huelga.

De nuevo el Jurado se reunió con la Empresa para negociar los otros puntos de la plataforma, obteniendo resultados negativos, aunque se acordaba una nueva reunión para el sábado a primera hora, por si la Empresa reconsideraba su postura.

Comunicado esto a la asamblea, que se había mantenido a la espera, del resultado de la negociación, se decidió celebrar una nueva asamblea a la misma hora del sábado, para conocer el resultado de la nueva reunión del Jurado y tomar ya una postura definitiva, pues el lunes volveríamos a la Factoría, una vez acabados los días de sanción.

El sábado, 20, las gestiones de los vocales jurados resultaron infructuosas, pues la negativa de la empresa a la negociación era definitiva, incluso en lo que se refiere al pago de los días de sanción, en base a que —son argumentos de la Empresa— los trabajadores, cuando van a una huelga, lo hacen conscientes de sus consecuencias, además de que, si cediese a pagar estos días, sentaba un precedente cara a las huelgas, que pudieran darse en el futuro.

ASAMBLEA DEFINITIVA

Inviable ya la postura de ir a la negociación de los otros puntos de la plataforma, por la Junta Sindical se hizo una exposición de la situación, centrando la atención en dos fases primordiales:

—La que dio lugar al planteamiento de la huelga ante la negativa absoluta de la Empresa a negociar la plataforma reivindicativa.

—La nueva situación creada a raíz de las concesiones hechas por el Presidente del Consejo de Administración relativas a la readmisión de dos despedidos, hacer fijos a los eventuales y estudiar la jubilación a los 60 años, así como la percepción del salario real en caso de enfermedad o accidente y los subcomités de Seguridad y la seguridad de readmisión de todos los trabajadores de Auxiliares y ningún sancionado ni despedido.

Por la Junta se señala que aún sin constituir un logro total se ha obtenido una victoria parcial merded a la sólida unidad de los trabajadores demostrada a lo largo de estas dos semanas de huelga en las que un porcentaje elevadísimo del personal acudió a todas las asambleas dejando patente el alto grado de participación, en la evolución del conflicto.

Las posturas que en definitiva nos quedaban eran dos:

—Seguir la huelga total, con todas las consecuencias, que pudiera acarrear, y que fueron sinceramente expuestas tanto por miembros de la Junta como por otros tabajadores, o

—Acceder momentáneamente a la propuesta de la Empresa y reincorporarnos al trabajo, a la espera de unas mejores condiciones para poder plantear de nuevo las reivindicaciones de la plataforma que no habíamos conseguido, postura que fue la adoptada por la Junta Sindical.

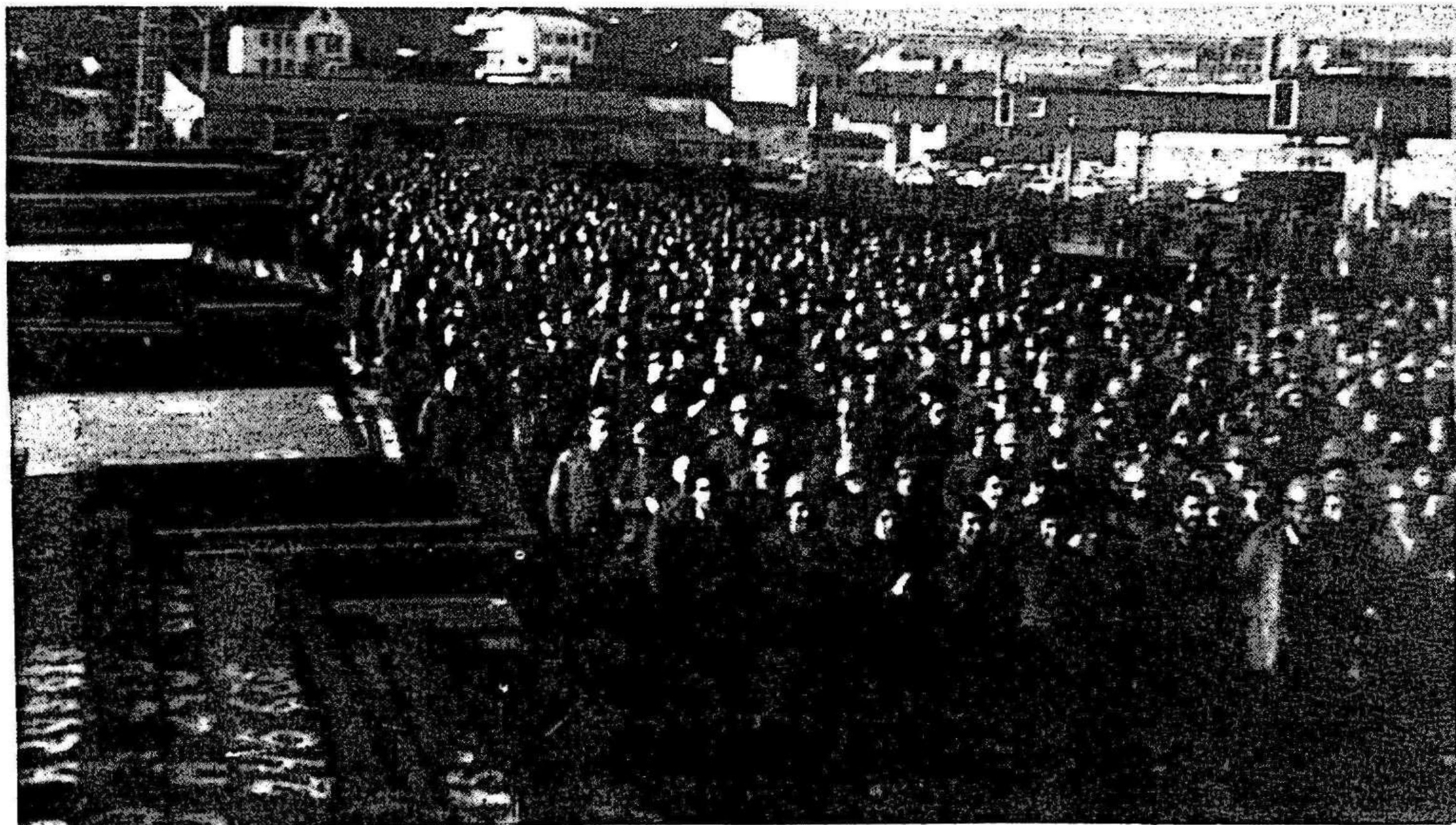
No se trata en ningún momento de retroceder en las sanciones, sino de replegarnos ordenadamente a reponer fuerzas y seguir manteniendo la unidad necesaria para futuros planteamientos reivindicativos en un momento más favorable, puesto que la situación laboral de la comarca, cuyo análisis es imprescindible en el caso de prolongación de la huelga, no ofrecía las condiciones de solidaridad que necesitábamos.

Puestas a votación las dos posturas, por abrumadora mayoría se optó por la postura de la Junta Sindical, es decir, la reincorporación al trabajo el lunes siguiente.

POSTURA DE LA EMPRESA

La postura de la empresa puede sintetizarse en:

a) De un lado, la falta de interés continua-



De la unidad conseguida en esta huelga, habla con suficiente clarividencia la presente vista general de los obreros en paro

mente demostrada en atender las reivindicaciones obreras, asiéndose al tópico de «legalidad» para camuflar la realidad que se le presentaba. Claro, cuando con la postura firme mantenida por los trabajadores ha tenido que acceder a algún punto de la plataforma, desaparece como por encanto la referencia a la susodicha «legalidad».

b) El intento confirmado de dividir a la totalidad de los trabajadores, recurriendo incluso a sanciones parciales cuando la participación en el paro era completa. Esta maniobra la entendieron perfectamente los trabajadores y, como reacción a la artimaña, la respuesta ha sido la unidad creciente cada día del conflicto, con lo que la política de la empresa obró aquí en sentido contrario al esperado.

c) Bien patente ha quedado el interés antagónico trabajo-capital, por mucha «filosofía armonista» que se propale. Nadie duda del coste económico que a la empresa le han supuesto los 20 días de paros —podemos hablar de 150 millones de pérdida— ¿Por qué entonces no se atiende a las reivindicaciones económicas planteadas, y ello se hubiese evitado? Sólo la existencia de tales relaciones antagónicas justifican estas actitudes.

Por otro lado es de destacar, tras la segunda sanción (los cinco días), la negativa a las asambleas, como maniobra para romper la unidad conseguida y mantenida en las anteriores. A pesar de la prohibición de las autoridades civiles y sindicales, hemos sabido abordar el problema y conseguir la realización de las mismas.

LO CONSEGUIDO

Readmisión de dos de los despedidos. Hay que valorar, conscientes de que sólo es una parte de los 7 compañeros despedidos, lo que significa el reingreso de dos de ellos; aparentemente, fueron despedidos por incomparecencia, pero todos sabemos que ésta fue causada por ser los compañeros perseguidos en la defensa de los intereses de la clase obrera. Leonardo Dopico y Juan Varela son dos hombres de los significativos dentro del movimiento obrero en ASTANO y eso hay que valorarlo.

Eventualidad.— Desde la llegada del INI a la Empresa, éste es un problema que nos preocupaba. Sabemos todos lo que representa la inseguridad del puesto de trabajo, la pesadilla de quedarse en la calle en cualquier momento. Desde que hemos llegado a los cargos sindicales, hemos intentado eliminar de la plantilla de la Empresa la eventualidad, y si bien ya habíamos conseguido hacer fijos a 24 trabajadores, fruto de la huelga es que la eventualidad queda eliminada de la empresa, por el momento. Es un verdadero logro.

Jubilación a los 60 años.— Esta es una reivindicación que podemos observar como constante en las de la clase obrera del Estado español. En ASTANO es un problema ya antiguo; hace tiempo que se viene hablando de ello, pero no acababa de fructificar; hay una razón muy sencilla: cuesta dinero, y la decisión final corresponde a quien lo tiene, a la Empresa. Ahora, y pendientes de llegar a una regulación, lo hemos conseguido.

100% del salario real en caso de enfermedad o accidente.— Esta aspiración aparece como compañera de la anterior en el conjunto de las buscadas con ahinco por los trabajadores. Lo mismo que la jubilación, en estos días llegaremos a una regulación a través del Fondo de Previsión. No hay que olvidar que, para responder al salario real, la Empresa deberá incrementar considerablemente sus aportaciones.

Ampliación del comité de seguridad e higiene.— Para valorar en su justa medida esta consecución, hay que recordar las acciones que hemos llevado a cabo anteriormente para lograrla, y la cerrazón de la Empresa en este tema. Con la creación de los subcomités que funcionen en las zonas con más accdentabilidad, hemos dado un importante paso en materia de seguridad. La elección de los representantes será por tajos y los trabajadores de cada taller o sección elegirán democráticamente a los hombres más idóneos.

CONCLUSION

En todo el proceso de la huelga es de destacar que la ASAMBLEA ha sido en todo momento el órgano de discusión y decisión, tanto para la confección de la plataforma como para determinar las acciones, que ha hecho posible la gran unidad y el espíritu combativo que hemos mostrado todos los trabajadores: talleres, oficinas, mandos intermedios. Las asambleas masivas celebradas por primera vez «en la calle» han sido un gran logro por cuanto, si bien eran toleradas, significó quebrar momentáneamente la inflexibilidad legal de unas normas de reunión que a todas luces nos quedan muy estrechas y poner de manifiesto el auténtico sentir de los trabajadores con respecto a este derecho elemental.

Como en todas las acciones de la clase obrera fue precisa la solidaridad. Así y haciéndose eco de un auténtico sentir de clase, las compañías auxiliares de ASTANO se sumaron al paro y estuvieron en todo momento presentes en nuestras acciones.

Cabe también destacar la solidaridad tanto económica como a nivel de opinión pública, mostrada por los trabajadores de El Ferrol y comarca. Solidaridad que se vio reforzada por la acción llevada a cabo por los trabajadores de un astillero holandés (Rotterdam), cuando al entrar el buque SEAVIEW a efectuar reparación en diques del citado astillero, tras haber abandonado ASTANO por encontrarnos en paro, los sindicatos holandeses, al conocer esta circunstancia, decretaron el no efectuar trabajos en este buque.

La postura unitaria mostrada por los trabajadores, forzó a que la empresa, desde siempre intransigente, hubiera de ceder, al menos parcialmente, ante las reivindicaciones planteadas en la plataforma; consecución, ésta, al margen del «marco legal» de un convenio.

Merded a esta unidad se ha conseguido que ningún trabajador de plantilla haya sido despedido y que los 1.500 trabajadores despedidos de las auxiliares hayan tenido que ser reincorporados a sus puestos de trabajo en las mismas condiciones laborales en que se encontraban antes de adoptar su solidaria postura.

En síntesis, fueron días que evidenciaron el grado de madurez, unidad y responsabilidad que siempre han de caracterizar y caracterizan a la clase obrera.

LA ORGANIZACION SINDICAL EN EL CONFLICTO

Nos causaron una gran sorpresa unas declaraciones de don Leopoldo Marzal Albarrán, delegado provincial de Sindicatos, hechas en exclusiva para «El Ideal Gallego», y aparecidas en dicho periódico el jueves 18 de marzo. Las reproducimos aquí:

«Don Leopoldo Marzal Albarrán ha mediado —y muy bien— en el problema de ASTANO y Auxiliares. No ha sido fácil. Pero lo ha logrado. Me consta que estaba preparada una nota para la Prensa. Ello es positivo. Pero nadie mejor que el protagonista de los hechos para narrarlos. He hablado con don Leopoldo, delegado provincial de Sindicatos de La Coruña. Y me lo ha contado todo. Con una serenidad, no exenta de satisfacción por lo conseguido.

LA REUNION DE UNA MAÑANA POSITIVA

—¿Qué ha acontecido en la mañana del miércoles, señor Marzal?

—Que hemos celebrado una reunión con don Roberto Berga Méndez, presidente del Consejo de Administración de Astano. En principio, hemos logrado acuerdo. Acuerdo, en cuanto a algunas de las cuestiones de fondo que entornaban el problema. Y habiendo sido aceptadas por el Jurado las condiciones que se exponen, los miembros de dicho Jurado consultarán hoy, jueves, con la Base, para decidir su incorporación al trabajo.

—¿En qué condiciones, don Leopoldo?

—Hay varias: Que en el plazo de una semana la Empresa convoque a dos de los trabajadores despedidos, para realizar una prueba de aptitud, en orden a la cual se les permita la readmisión al trabajo. Por otra parte, la Empresa incorporará a su plantilla, en calidad de fijos, a 20 ó 25 trabajadores eventuales, a razón de cinco cada mes. En el plazo de ocho días, la Empresa presentará el proyecto de ampliación de Seguridad e Higiene en el trabajo, al que se refería el laudo dictado por la Delegación Provincial del Trabajo.

OTRAS CUESTIONES A TRATAR

—Y bien, señor delegado: Hasta aquí, podríamos habernos referido a lo que se ha dado en llamar «nota de prensa», pero, ¿qué se hará, sobre lo dicho, y a mayor abundamiento, en favor de la clase trabajadora de Astano?

—Bien, con el asesoramiento técnico debido, se estudiará más adelante el que los trabajadores afectados por enfermedad o accidente (incapacidad laboral transitoria) perciban la totalidad de sus remuneraciones reales. Igualmente, se negociará la posible jubilación anticipada a los 60 años.

—¿Qué aconteció por la tarde, en fin?

—Se celebró una reunión de la Junta Sindical de Astano —en Fene— y los Jurados de Empresa informaron a la Junta Sindical sobre los puntos tratados.

—¿Y...?

—No se han pronunciado, porque de los 70 miembros, estaban 30 presentes. El 18, jueves, se consultará a la Base. El ambiente y la impresión son buenos. Yo calculo que todo Astano se podría incorporar el sábado, día 20. Y no esperar a hacerlo el lunes, 22, o el martes, 23.

LA SATISFACCION DE UN DELEGADO

—¿Está usted satisfecho, señor delegado?

—Satisfecho de lo conseguido. Creo que restablecemos la normalidad laboral y damos un auténtico paso de acercamiento entre la Empresa y los trabajadores.

—¿Tenía usted miedo por anticipado?

—Miedo, precisamente, no: ¡Preocupación! Efectivamente, había tomado conciencia de lo grave del problema.

—Señor delegado, lo conseguido es... ¿solución o parche?

—Espero que solución definitiva.

—¿Por qué?

—Porque se han satisfecho en parte, las reivindicaciones presentadas por los trabajadores.

—Termino: ¿Hay base para una inmediata inquietud laboral, por decirlo así?

—Estimo que no.

—Gracias por sus declaraciones «en caliente».

Firma: E. P. M.».

Como decíamos, nos causó mucha sorpresa y no podíamos aceptar lo manifestado en esta entrevista, por lo que salimos al paso de ella con un escrito que fue publicado parcialmente en la prensa del día 24; aquí lo reproducimos completo:

Las Juntas Sindicales de ASTANO y CC.AA. queremos salir al paso de las declaraciones realizadas por D. LEOPOLDO MARZAL ALBARRAL, Delegado Provincial de Sindicatos, que hizo, en exclusiva, para el «IDEAL GALLEGO» el pasado jueves (18-III), y en donde era calificado por el entrevistador (E.P.M.) como protagonista de la huelga de ASTANO y CC.AA.

Nos sorprende (¿o no?) el descaro en hacer manifestaciones tajantes como «restableceremos la normalidad», etc., etc., como si el mencionado Sr. Delegado Provincial de Sindicatos hubiese tenido algo que ver en la solución del conflicto, en el planteamiento del mismo, en su propio desarrollo.

Cuando dice «nos hemos reunido» en la mañana del miércoles con el Presidente del Consejo de Administración de la empresa ASTANO, tenemos que aclarar que no hemos visto la presencia del Delegado por ningún lado. En efecto, esa mañana, desde las 9, hasta las 14 horas, han estado reunidos en Junta extraordinaria los Vocales del Jurado, con el Presidente del Consejo de Administración, con el Director de la Factoría (Presidente del Jurado) y con el Presidente suplente del Jurado. Y nadie más.

Es más, incluso cuando en determinados momentos del conflicto ha estado Vd. en la Delegación Comarcal de Sindicatos de Ferrol, se le instó a que los problemas estaban en Fene y que por tanto, debería personarse, al menos, en la Casa Sindical, sita en Viviendas San Valentín, en donde se encontraban reunidas permanentemente las Juntas Sindicales de Astano y las CC.AA.; todavía estamos esperando hoy su presencia.

Por favor, sinceridad y menos oportunismo. Los logros, no plenos, pero logros a final de cuentas, son un éxito a la cuenta de los trabajadores del recinto de ASTANO, de su acción unitaria y consciente, para lo que han tenido que hacer uso de «instrumentos ilegales», de acuerdo con la normativa legal de la Organización Sindical, de la cual es Vd. el máximo exponente en esta provincia. Han sido los trabajadores los que han decidido el momento para la reincorporación de modo casi unánime, no el sábado precisamente, como el Sr. Marzal futurizaba, pues sin estar con los trabajadores no hay posibilidad de conocer lo que sienten y piensan. Desde luego para la totalidad de los trabajadores perlienses, constituiría una auténtica sorpresa el conocer que la empresa ha cedido (al menos en parte), a las peticiones obreras, gracias a la presión de la O.S.E.

Si se quiere realzar la imagen de la O.S.E., puede comenzar por hacer caso de las peticiones reiteradas de los trabajadores con relación a los derechos de reunión, de asamblea, de huelga, etc.

Sin duda olvida Vd. el clamor obrero de un sindicato de clase, unitario, democrático y autónomo; se olvida también que no ha sido elegido por los trabajadores, ni éstos tienen nada que ver con Vd., ni le conocen de nada, como no sea por las referencias que se han hecho de no permitir las asambleas de los trabajadores, con la amenaza incluso de posibilidad de intervención de las fuerzas públicas, o por anular los acuerdos de UU.TT.TT. en petición de manifestaciones pacíficas; se olvida Vd. de que los conflictos laborales no se resuelven por teléfono; se olvida Vd. de que en la actual C.N.S. la Sindicación es obligatoria; se olvida Vd. que ahí estamos, respetando las reglas del juego, por poco que nos gusten determinadas reglas, por insuficientes.

Pero por favor, respeto a la clase obrera.

Perlío (Fene), 20 de marzo de 1976.

EL CONFLICTO DE ASTANO ¿ES POLITICO?

Por su interés, reproducimos una entrevista con nuestro compañero José Díaz Díaz, publicada en el IDEAL GALLEGO el pasado día 18; realizada por el redactor de este periódico, Pedro Sanz:

«Don José Díaz Díaz es el Presidente provincial de la Unión de Técnicos y Trabajadores del Sindicato del Metal; a su vez, es vocal jurado de la Empresa ASTANO, y muy conocido en el mundo laboral por su labor en defensa de la clase trabajadora. Ha sido uno de los firmantes del «documento de los 100» de CC.OO.

Ante la problemática surgida en la Factoría ASTANO, no ha dudado en hacer unas manifestaciones para EL IDEAL GALLEGO incidiendo en algunos puntos que hoy son actualidad.

EL PROBLEMA EN ASTANO

—¿Cómo enfocaría el problema actual de ASTANO?

—ASTANO no se diferencia en absoluto de la problemática general en que está inmersa la clase trabajadora de España, y en este sentido la plataforma recoge reivindicaciones comunes y perfectamente válidas para cualquier otra empresa; si acaso, hace una mayor incidencia en algunos aspectos como la eventualidad, que se acusa de forma muy general en las compañías auxiliares e incluso en una pequeña cantidad de personas en la empresa principal.

POSTURA DE LA EMPRESA

—¿Ha respondido satisfactoriamente la parte empresarial?

—No, en general, no. Es más, es una opinión generalizada el que la empresa ha puesto poco interés en dar la respuesta que los trabajadores desean a la plataforma reivindicativa, y se ha aferrado a un cumplimiento estricto de lo legal, que los trabajadores no entendemos como justo. Así, ha argumentado que existe una DAO, que cumple a rajatabla; en el caso de los despedidos se ha centrado en la cuestión del fallo por parte del Tribunal Central de Trabajo. Pero en cualquier caso, la plataforma nos da la impresión que le ha parecido siempre como algo creado por un grupo minoritario y no como la concreción de los intereses socioeconómicos de todos los trabajadores de la Factoría. En este sentido, una mayor atención hubiese evitado la situación actual, eso sin duda alguna.

EL TEMA NO ESTA POLITIZADO

—¿Se ha politizado el tema de ASTANO?

—No, en absoluto, lo que hay que tener en cuenta es la evolución lógica de la conciencia obrera, y el lugar de vanguardia dentro de la clase trabajadora que han venido ocupando los trabajadores de esta Factoría, fundamentalmente a partir del año 1972, y esto no son palabras, son hechos reales. Los trabajadores vemos claro que no hay acciones neutrales. Así tampoco nosotros somos neutrales, cuando combatimos la congelación salarial o exigimos que la cuota de la Seguridad Social sea a cargo de la Empresa o la readmisión de los despedidos. Nos damos perfecta cuenta que de este modo estamos incidiendo en la sociedad global; lo que me parece de lo más natural, pues hoy es imposible pensar en cualquier cambio democrático de la sociedad en que vivimos sin esta participación fundamental de la clase obrera. En definitiva, los que se llaman «técnicos» y alegan una vez tras otra el respeto a ultranza de las leyes en vigor, no hacen más que defender el «statu quo» actual y tratan de evitar por todos los medios cualquier modificación efectiva de tales instrumentos legales.

ACTIVIDAD DE GRUPOS EN ASTANO

—Se habla de la actividad de determinados grupos dentro de la problemática de ASTANO. ¿Es cierto?

—Hoy, no solamente en ASTANO, sino en general, hay que aceptar la presencia real de unas Comisiones Obreras que están demostrando una gran fuerza y sentando las bases de un movimiento que paso a paso va a ganar una mayor relevancia dentro de la sociedad. El sentido democrático, que es su base, se ha manifestado en las asambleas masivas en las que ha sido el conjunto de los trabajadores y no las lógicas diferencias que puedan existir entre las distintas alternativas de acción, lo que ha privado. Esto en general no excluye la existencia de otras organizaciones como la USO, la UGT, etc... En cualquier caso, y es ya una cuestión conocida, el futuro sindical que los trabajadores pretendemos construir lo entiende Comisiones en base a una central unitaria, en la que coexistan debidamente representadas todas estas tendencias señaladas. Para ello primero es necesario conseguir la libertad sindical, ya que no consideramos viable una salida reformista de la O.S., y en paralelismo con el campo político, se impone una ruptura sindical.

AÑO 1976: RETRIBUCIONES FIJAS

CATEGORIA	S BASE	P. FIJO	P. CALIDAD	TOTAL
PERSONAL DE TALLER		RETRIBUCION DIARIA		
Oficial de 1.ª «A»	253.300	60.47	187.48	501.25
Oficial de 1.ª	238.47	60.47	187.48	486.42
Oficial de 2.ª	222.495	60.47	187.48	470.45
Oficial de 3.ª	211.085	60.47	187.48	430.04
Especialista	209.94	58.19	187.48	455.61
Asimilado a Peón	209.94	54.77	187.48	452.19
TECNICOS DE TALLER		RETRIBUCION MENSUAL		
Jefe de Grupo de Talleres	9.812.60	3 879.40	5.705	19.397.00
Jefe de Buque, Encargado de obra y ayudante Reparaciones	9 812,60	3 537,10	5.705	19.054,70
Jefe de Taller	9 013,90	3.194,80	5.705	17.913,70
Maestro de 1ª	8 557,50	3.080,70	5.705	17.343,20
Maestro de 2.ª	8.215.20	2.852,50	5.705	16.772,70
Encargado de 1.ª	7.987.00	2.510.20	5.705	16.202,20
Encargado	7.758,80	2.282,00	5.705	15.745,80
Capataz de peones espec.	6 617.80	1.939.70	5.705	14.262,50
Capataz de peones ord.	6 275.50	1.939.70	5.705	13.920.20
ADMINISTRATIVOS				
Jefe de 1.ª	9.013.90	2.624.30	5.705	17.343.20
Cajero	9 013.90	2.624,30	5.705	17.343,20
Jefe de 2.ª	8.557,50	2.510.20	5.705	16.772,70
Oficial 1ª B	8.215.20	2.282.00	5.705	16.202,20
Oficial 1.ª A	7.758.80	2.167,90	5.705	15 631,70
Oficial 1.ª	7.074.20	2.282,00	5.705	15.061,20
Oficial 2.ª	6 617,80	2.053,80	5.705	14.376.60
Auxiliar	6.275,50	1.825,60	5.705	13.806,10
TECNICOS DE PROCESO DE DATOS				
Jefe Adjunto	9 812,60	3.651,20	5.705	19.168,80
Jefe de Operadores	9 013,90	2.624,30	5.705	17.343,20
Analista	9 013.90	3.879,40	5.705	18.598,30
Programador de 1.ª	9 013.90	2.624,30	5.705	17.343,20
Programador de 2.ª	8.557.50	2.510,20	5.705	16.772,70
Programador de 3.ª	8 215.20	2.282,00	5.705	16.202,20
Operador Ordenador de 1.ª	8 557.50	2.510,20	5.705	16.772,70
Operador Ordenador de 2.ª	8.215.20	2.282,00	5.705	16.202,20
Operador Ordenador de 3.ª	7.758,80	2.167,90	5.705	15.631,70
Operador Equ. Básico 1.ª	8.215,20	2.282,00	5.705	16.202,20
Operador Equ. Básico 2.ª	7.758.80	2.167,90	5.705	15.631,70
Operador Equ. Básico 3.ª	7.074.20	2.282.00	5.705	15.061,20
TECNICOS DE ORGANIZACION, SALA DE GALIBOS, DE METODOS, DE PEDIDOS Y DE PLANIFICACION				
Jefe de 1.ª	9.013,90	3.194,80	5.705	17.913,70
Jefe de 2.ª	8.557,50	3.080,70	5.705	17.343,20
Oficial de 1.ª B	8.215,20	3.080,70	5.705	17.000,90
Oficial de 1.ª A	7.758,80	2.738,40	5.705	16.202,20
Oficial de 1.ª	7.074,20	2.624,30	5.705	15.403,60
Oficial de 2.ª	6.617,80	2.282,00	5.705	14.604,80
Auxiliar	6.275,50	1.825,60	5.705	13.806,10

CATEGORIA	S. BASE	P. FIJO	P. CALIDAD	TOTAL
TECNICOS DE OFICINA				
Jefe de Sala	10.154,90	4.107,60	5.705	19.967.50
Jefe de Grupo de Sala	9.812,60	3.651,20	5 705	19.168.80
Proyectista	9.013,90	3.879,40	5 705	18 598.30
Delineante de 1.ª B	8.215,20	3.537,10	5 705	17.457,30
Delineante de 1.ª A	7.758,80	3 080,70	5 705	16.544,50
Delineante de 1.ª	7.074,20	2.852,50	5 705	15.631,70
Delineante de 2.ª	6 617,80	2.393,10	5.705	14 718.90
Auxiliar	6.275,50	2 053,80	5.705	14 034,30
Fotógrafo	7.074,20	2.624,30	5 705	15.403,50
Archivero-bibliotecario	6.617,80	2.510,20	5.705	14.833,00
Calcador	6 275.50	2.053,80	5 705	14 034,30
Reproductor de planos	6 252.68	1.848,42	5 705	13 806,10
TECNICOS TITULADOS				
Ingenieros	11.181,80	4 221,70	5.705	21 108.50
Maquinistas Navales y Peritos o Ingenieros Técnicos	9 812,60	3.080.70	5.705	18.598,30
A. T. S.	9.812,60	3.080.70	5.705	18.598,30
Médico	11.181,80	4.221.70	5.705	21.108,50
Licenciado	11 181,80	4 221.70	5.705	21.108,50
Capitán de Pruebas	11.181,80	2.738.40	5.705	19.625,20
TECNICOS DE LABORATORIO				
Analista de 1.ª	7.074.20	2.282,00	5.705	15 061,20
Analista de 2.ª	6 617,80	2.167,90	5.705	14.490,70
Auxiliar	6.275,50	1.825,60	5 705	13 806.10
TECNICOS DE DIQUE Y MUELLES				
Jefe de Dique	9 013.90	3.194,80	5 705	17.913.70
Contramaestre	8 557,50	3 080.70	5.705	17.343.20
Buzo	8 557,50	3 080.70	5.705	17.343.20
Patrón Naval	7.074.20	1 825.60	5.705	14 604.80
Mecánico Naval	7 074.20	1 825.60	5 705	14 604.80
SUBALTERNOS				
Ordenanza	6 252,68	1.734.32	5 705	13 692 00
Posador	6 252,68	1.734.32	5.705	13.692.00
Vigilante	6 252,68	1.734,32	5 705	13 692,00
Auxiliar de Cocina	6.252,68	1 734.32	5.705	13 692.00
Guarda Jurado de 1.ª	6.275.50	2 167,90	5.705	14.148,40
Guarda Jurado	6 275.50	1 939,70	5.705	13 920.20
Almacenero	6.275.50	1 939,70	5.705	13.920.20
Dependiente auxiliar Econ.	6 275.50	1 939,70	5 705	13.920.20
Camarero	6.275,50	1 939.70	5 705	13 920,20
Ayudante de cocina	6 275,50	1.939,70	5.705	13.920.20
Telefonista	6 275.50	2.390.10	5.705	14.376.60
Conserje	6 617.80	2 053.80	5 705	14 376.60
Camarero Mayor y Mayordomo	6 617,80	2 053.80	5.705	14 376,60
Cabo de Guardas	6 617.80	2.282,00	5 705	14 604.80
Dependiente Prpal. Economato	6 617,80	2 053.80	5.705	14 376,60
Almacenero asimil. Of 2.ª	6 617,80	2 053.80	5.705	14.376,60
Chofer de turismo	7 074.20	1.825,60	5.705	14 604,80
Chofer de camión	7.074,20	1.825,60	5.705	14.604,80
Cocinero	7 987.00	2.510.20	5.705	16 202,20

La Voz de Galicia, S. A. — Concepción Arenal, 11-13 — La Coruña — Dep. Legal C-97-1970